

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GO RENTAL  
CABANG PRABUMULIH**

**SKRIPSI**



**Nama : Dini Wulandari**

**NIM : 212018240**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GO RENTAL  
CABANG PRABUMULIH**

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



**Nama : Dini Wulandari**

**NIM : 212018240**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2022**

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dini wulandari

NIM : 212018240

Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam Karya Tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dengan 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 di peroleh karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022



Dini Wulandari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih  
Nama : Dini Wulandari  
Nim : 212018240  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber daya manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Maret 2022

Pembimbing I



**Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si**

**NIDN: 0213106001**

Pembimbing II



**Dinarossi Utami, S.E., M.Si**

**NIDN: 0220018901**

Mengetahui,

Dekan

Ir. b Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zafcha Trihandayani, S.E., M.Si**

**NIDN: 0229057501**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Fa Inna Ma’al Usri Yusra, Inna Ma’al Usri Yusra”**  
**(“Maka sesungguhnya bersama kesusahan ada kemudahan, Sesungguhnya  
Bersama kesusahan ada kemudahan”)**  
**QS. AL Insyirah :5-6**

**“Better Late Than Never”**  
**(“Lebih Baik terlambat dari pada tidak sama sekali”)**

**“Jangan Bandingkan dirimu dengan orang lain, namun bandingkanlah  
dirimu dengan yang kemarin”**

**Terucap Syukur KePadamu Yaallah...  
Skripsi ini Kupersembahkan Kepada:**

- ❖ **Kedua orang Tua ku Ayah dan ibuku  
tercinta Yulkianadi dan Suyeni**
- ❖ **Adik-adikku Nadya Caroline dan Raffif Javas  
Wistara.**
- ❖ **Keluarga Besarku yang turut doa dan  
membantuku.**

## PRAKATA



### Assalamua'alaikum Wr. Wb

Segala Puji dan syukur kepada Allah SWT, atas nikmat Kesehatan, rahmat, dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan Penulisan penelitian ini dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih.

Pada Penelitian ini penulis menggunakan variabel yaitu Pengaruh Motivasi Kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih, Atas selesainya Skripsi ini sebagai bagian dari tugas akhir, Ucapan terimakasih penulis sampaikan kedua orangtua tersayang. Mereka adalah orang yang paling berjasa dibalik penulisan Skripsi ini, orang yang paling tulus menyayangiku dan menolongku. 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.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Ketua dan sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr.H. M. Idris, 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. Bapak Gumar Herudiansyah, 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 sudah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun penyelesaian Skripsi ini.
7. Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat ku Regina Faramitha dan Theresia Marianti yang selalu ada membantu dan menghiburku dalam kondisi apapun.
10. Teman-teman terdekatku Mia Aresfi, Rizky Utami, Merista Eryuda, Adinda Nurzami, dan Vivi Anggraini terimakasih atas kebaikan selama perkuliahan.

11. Teman Seperjuangan kelas CM18 terimakasih atas bantuan dan dukungannya.

12. Rekan -Rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2018

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 , Akhirnya dengan segala kerendahan hati Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang sudah membantu menyelesaikan penulisan Penelitian ini, Semoga Amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb**

Palembang, Februari 2022

Penulis

(Dini Wulandari)

## 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.....</b>	<b>iv</b>
<b>Motto dan Persembahan .....</b>	<b>v</b>
<b>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>Abstrak .....</b>	<b>xiv</b>
<b>Abstrak .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN</b>	
<b>HIPOTESIS .....</b>	<b>11</b>
A. Landasan Teori .....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	28
C. Kerangka Pemikiran .....	33

D. Hipotesis.....	36
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian .....	38
C. Operasionalisasi Variabel.....	38
D. Populasi Dan Sampling .....	39
E. Data Yang Diperlukan.....	41
F. Metode Pengumpulan Data .....	42
G. Analsis Data Dan Teknik Analisis .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
A. Hasil Penelitian .....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	73
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>81</b>
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Target dan Realisasi Pendapatan .....	6
Tabel 1.2 Hasil Prariset .....	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya.....	32
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	38
Tabel III.2 Jumlah Populasi .....	39
Tabel III.3 Jumlah Sampel .....	40
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	54
Tabel IV.2 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	55
Tabel IV.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	56
Tabel IV.4 Uji Reliabilitas .....	57
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	58
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian .....	60
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	61
Tabel IV.9 Jawaban Repoonden Variabel Kinerja Karyawan .....	62
Tabel IV.10 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja .....	64
Tabel IV.11 Jawaban Responnden Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Tabel IV.12 Analisis Regresi Linier Berganda .....	68
Tabel IV.13 Uji f .....	70
Tabel IV.14 Uji t .....	71
Tabel IV.15 Koefisien Determinasi .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran .....	36
--------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Jawaban responden Uji Coba

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5: Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 6 : Regresi Linier Berganda

Lampiran 7 : F tabel

Lampiran 8 : t tabel

Lampiran 9 : r tabel

Lampiran 10 : Distribusi Frekuensi

Lampiran 11 : Surat Keterangan Selesai Riset

Lampiran 12 : Tes Plagiat

Lampiran 13 : Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 14 : Sertifikat Aik

Lampiran 15 : Sertifikat SPSS

Lampiran 16 : Sertifikat Komputer

Lampiran 17 : Sertifikat Magang

Lampiran 18 : Biodata Penulis

## **ABSTRAK**

**Dini Wulandari / 212018240 / 2022/ Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih./ Sumber Daya Manusia**

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT.Go Rental Cabang Prabumulih yang berjumlah 250 Karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 71 Karyawan dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Metode Analisis yang digunakan Kualitatif yang di Kuantitatifkan. 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 Sugnifikan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih. Hasil Uji Hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh Signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih dan ada Pengaruh Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

## **ABSTRAK**

***Dini Wulandari / 212018240 / 2022/ The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Go Rental Branch Prabumulih. / Human Resources The***

*formulation of the problem in this study is how the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT. Go Rental Prabumulih Branch. The type of research used in this study is associative. The population in this study were all employees of PT.Go Rental Branch Prabumulih, amounting to 250 employees and the sample used in this study amounted to 71 employees with the sampling technique using the Proportionate Stratified Random Sampling Technique. The analytical method used is qualitative and quantitative. The data analysis technique used in this study is Multiple Linear Regression Analysis, f-test, t-test and the coefficient of determination, f hypothesis test results show that there is a significant effect of work motivation and work environment on employee performance at PT. Go Rental Prabumulih Branch. The results of the t hypothesis test show that there is a significant effect of work motivation on employee performance at PT. Go Rental Prabumulih Branch and there is a Significant Effect of Work Environment on Employee Performance of PT. Go Rental Prabumulih Branch.*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang manajemen yang mempelajari hubungan serta peranan manusia dalam organisasi faktor manajemen sumber daya manusia yakni manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan manusia senantiasa berfungsi aktif serta dominan dalam tiap aktivitas perusahaan. Sebab manusia sebagai perencana, pelaksana serta penentu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan tidak dapat terwujud tanpa kedudukan aktif karyawan, walaupun alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih, tetapi tidak akan menimbulkan manfaat untuk perusahaan bila kedudukan aktif karyawan tidak diikuti sertakan. mengendalikan karyawan merupakan sesuatu hal yang rumit dan kompleks sebab mereka memiliki pola pikir, perasaan, status, kemauan, serta latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam perusahaan, karyawan tidak dapat diatur serta dipahami sepenuhnya semacam mengendalikan mesin, modal, maupun gedung.

Sumber Daya Manusia merupakan aset terbesar bagi keberlangsungan Perusahaan baik disaat ini ataupun untuk jangka panjang. Sumber daya manusia ialah penggerak utama untuk tiap perusahaan guna melaksanakan aktivitas ataupun proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan bisa tercapai sehingga diperlukan karyawan yang bekerja secara efektif serta efisien

sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Bersamaan dengan pertumbuhan era yang terus maju dengan perkembangan tenaga kerja yang pesat sumber daya manusia dituntut mempunyai kemampuan serta keahlian yang mencukupi sehingga mereka memang layak di pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia Memiliki peranan penting Terhadap Manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. perhatian yang pada mulanya lebih besar ditekankan pada bidang mekanis dan modal kini telah mengalami perubahan perusahaan kini telah mengalami perubahan perusahaan kini memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia. sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola mengukur dan meningkatkan kinerja yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja, hasil kerja atau proses yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan juga dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawan nya maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan

pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Menurut Kasmir (2016:182), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja dan pencapaian seseorang dalam suatu periode Biasanya 1 tahun kinerja karyawan sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Pada dasarnya bila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sinkron menggunakan sasaran yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi Kepada karyawan supaya karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak semudah yang dibayangkan Dikarenakan pada diri karyawan adanya keinginan, kebutuhan dan harapan yang tidak selaras antara satu karyawan dengan karyawan lain. Secara teori dikatakan jika kinerja juga membutuhkan dukungan berupa motivasi yang kuat agar dapat memperoleh kinerja yang optimal, faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (kasmir 2016: 182) antara lain yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja,loyalitas, lingkungan kerja, komitmen, disiplin kerja. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan

aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi 2018:23) Jadi jika pemimpin dapat Memahami Permasalahan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan menerima kinerja karyawan yang optimal dengan standar yang di tentukan dan yang ingin dicapai.

Selain Motivasi, Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur kelembaban ventilasi penerangan kegaduhan kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja ( Afandi 2018: 66) pada dasarnya lingkungan kerja juga mencakup segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja meliputi interaksi kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan interaksi kerja antar bawahan dan atasan maupun lingkungan fisik tempat karyawan berkerja.

PT. Go Rental Merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif rental yang profesional, perusahaan ini memiliki kantor pusat di Kota Medan Sumatera Utara yang didirikan pada tahun 2010 dibawah naungan capella grup yang lebih dulu di dirikan pada tahun 1971 Perusahaan ini bergerak di bidang jasa penyewaan mobil yang telah memiliki banyak cabang di setiap pulau terutama dipulau Sumatera , selain itu perusahaan ini juga menyediakan jasa penyewaan mobil untuk lingkup perusahaan atau organisasi , dan pada tahun 2015 PT. Go Rental membuka cabang baru di Kota Prabumulih Sumatera Selatan yang beralamat di jalan jenderal Sudirman kelurahan Patih galung kecamatan Prabumulih Barat, dan menjadi kepercayaan PT. Pertamina untuk menjadikannya vendor sub kontrak yang juga membutuhkan jasa pelayanan dari perusahaan ini adapun mobil yang disewakan sebanyak 171 untuk jenis mobil krp atau ringan yang terdiri dari jenis mobil Triton, Pajero, Fortune, Avanza,dan Inova sedangkan untuk jenis mobil VacuumTruck (Vt) atau mobil alat berat terdiri dari 20 unit. visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan otomotif yang profesional dan berkembang hal inilah yang membuat pemimpin dan karyawan harus dapat memberikan pelayanan jasa yang terbaik sehingga pimpinan sangat memperhatikan Tingkat kinerja setiap karyawan dengan cara mencari tahu faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Data Pencapaian pendapatan pada PT. Go Rental Cabang Prabumulih**  
**Periode 4 Tahun Terakhir dari Tahun 2017-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi ( Rupiah)</b>
2017	Rp. 18.055.200.085	Rp.18.573.854.985
2018	Rp. 18.055.200.085	Rp. 17.544.121.658
2019	Rp. 18.055.200.085	Rp. 19.099.854.523
2020	Rp. 18.055.200.085	Rp. 12.941.896.982

*Sumber : PT. Go Rental Cabang Prabumulih 2021*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Realisasi Pencapaian Pendapatan Mengalami Pasang surut dari tahun 2017 - 2020. Capaian Pendapatan pada tahun 2018 -2019 mengalami kenaikan yang positif dari yang sudah di targetkan oleh perusahaan berbeda pada tahun 2019- 2020 yang mengalami penurunan pendapatan yang mencolok, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Pada PT.Go Rental Cabang Prabumulih belum maksimal dalam mencapai Standar kerja yang ditentukan oleh Perusahaan.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih kinerja karyawan ini masih terlihat rendah hal ini disebabkan oleh beberapa indikator seperti dilihat dari masih banyaknya karyawan yang menunda nunda pekerjaan dikarenakan alat dan sarana penunjang kerja dalam membantu melakukan pekerjaan belum sepenuhnya memadai hal inilah yang membuat target tidak tercapai atau terealisasi sesuai dengan standar perusahaan, serta kualitas menjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan juga jumlah atau kuantitas menjadi menurun diakibatkan kinerja karyawan yang tidak maksimal.

**Tabel 1.2**  
**Jawaban Responden dari Kuesioner Yang Diajukan Pada Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih**

No	Pertanyaan	Setuju (Orang)	Tidak Setuju (Orang)
1.	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	20	10
2.	Sarana dan Prasarana tempat saya bekerja sudah memadai	8	22
3.	Saya Mendapatkan Tim Yang saling Mendukung	9	21
4.	Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Baik	14	16
5.	Karyawan selalu Mentaati Peraturan Perusahaan	17	13
6.	Adanya Dukungan dan reward dari pimpinan atas hasil Kerja Karyawan	5	25
7.	Gaji atau Upah Sudah Mencukupi Untuk Kebutuhan Sehari-hari	11	19
8.	Apakah Karyawan dapat Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu	10	20
9.	Adanya Lingkungan Kerja Yang nyaman serta kondusif	3	27
10.	Karyawan Datang selalu Tepat Waktu	21	9

*Sumber: Kuesioner Prasurvey PT.Go Rental 2021*

Dari hasil kuesioner yang dilakukan pada tanggal 29 Oktober 2021 terhadap 30 responden Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih ditemukan beberapa fenomena dan yang paling mencolok termasuk kedalam indikator Motivasi Kerja yaitu Karyawan yang menjadi penyebab kinerjanya menurun dapat di lihat pada hasil kuesioner point 3 disana menunjukkan 21 Responden merasa tidak setuju artinya hubungan antar sesama karyawan kurang baik dikarenakan kurangnya kerja sama sehingga tidak saling mendukung ,lalu pada poin 6 terdapat 25 responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut, yang artinya karyawan merasa tidak dapat dukungan berupa reward atau penghargaan atas hasil kerja mereka sehingga membuat kinerja karyawan itu menurun dan

tidak termotivasi untuk kedepannya lalu pada point 9 fenomena tersebut masuk kedalam indikator lingkungan kerja yang menunjukkan 27 Responden tidak setuju artinya masih banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dengan keadaan lingkungan kerja yang membuat karyawan bosan terhadap pekerjaan dan dapat menurunkan kualitas kerja serta efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan

Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja yaitu motivasi Penurunan kinerja dengan motivasi dapat dilihat dari kurangnya pengakuan dari pimpinan dalam bentuk penghargaan atas prestasi padahal karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan tetapi perusahaan tidak memberikan insentif sehingga hal ini menimbulkan rasa kurang di hargai atas kerja kerasnya dan di dapati juga diperusahaan tersebut kurang nya alat kelengkapan untuk keamanan karyawan saat melakukan penservisan mobil sehingga hal ini dapat membahayakan karyawan dan menurunkan semangat dan kinerja karyawan seperti didapati kasus kecelakaan kerja pada karyawan bagian mekanik yang mengakibatkan luka pada mata karyawan dikarenakan tidak lengkapnya apd berupa kaca mata pelindung dan juga kurangnya keamanan bagi para karyawan bagian driver dikarenakan tempat kerja yang tidak menentu serta faktor yang dapat menurunkan motivasi yaitu jarang ada nya kenaikan jabatan untuk karyawan yang telah berprestasi yang dalam hal ini dapat membuat karyawan menjadi tidak termotivasi untuk bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain dari motivasi yaitu lingkungan kerja berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT . Go Rental Cabang Prabumulih , menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Go Rental

Cabang Prabumulih masih kurang kondusif hal ini kurangnya sarana dan prasarana seperti kurangnya AC, tidak tersedianya tempat parkir kendaraan yang memadai dan aman selain itu adanya karyawan yang tidak bisa bekerjasama dengan baik antar sesama karyawan sehingga membuat pekerjaan menumpuk akibat dari menunda nunda kerja,serta kebisingan dari mesin membuat karyawan sulit berkonsentrasi dalam bekerja atau merasa kurang nyaman.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "**Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan PT .Go Rental Cabang Prabumulih**"

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu

1. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih?
2. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih?
3. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Rental Cabang Prabumulih
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Go Rental cabang Prabumulih

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi ilmu pengetahuan dan pemahaman yang bermanfaat secara lebih riil yang tidak dapat diperoleh di dalam kelas mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan acuan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan khususnya berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Qomariah Nurl, Hafidzi Achmad Hasan. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Penelitian Ipteks, universitas Muhammdiyah jember, Vol.4 No. 1, 47-62.
- Afandi pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Riau: Zanafa Publishing.
- Alex S Nitisetimo, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Ariani Dina Riskha, Ratnasari Sri Langgeng, Tanjung Rona. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries*, Jurnal Dimensi, Universitas Riau Kepulauan, Vol.9 No. 1, 74-86.
- Farizki Muchamad Ressa, Wahyuati Aniek. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya, Vol 6 No. 5, 1-16.
- Goldwin, Rostina cut Fitri, Nazmi Hendra, Meilissa, Zebua Eiklecia Ventriani, 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanimas Soap Industries*, Jurnal Riset Manajemen & Bisnis, Vol.4 No.1. 36-45.
- Hidayat Novita Cynthia , 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries*, Jurnal Agora, Universitas Kristen Petra, Vol.3, No.2, 78-83.
- Hustia Anggreany, 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan WHO Masa Pandemi*, Jurnal Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang, Vol 10, 81-91.
- Ir.M.Iqbal Hasan, M.M. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Isnaini Asiati Diah. 2019. *Metode Penelitian Bisnis* . Palembang: Noer Fikri Offset.

- Jufrizen, Khairani Nurul Rahmadhani, 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis dewantara, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, Vol.3 No. 1, 69-79.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik) Cetakan ke1*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. 2020. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*.
- Permansari Ragil, 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang*, Management Analysis Journnal, Univrsitas Negeri Semarang , Vol.2. 1-9.
- Sedarmayanti, 2017, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung Mandar Maju.
- Sembiring Hendri, 2020. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*, Jurakunman, Vol.13 No.1. 10-23.
- S.P Hasibuan Malayu. 2017. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- S.P Hasibuan Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sunyoto, 2012. *Perilaku dalam Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Baru. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja* . Jakarta : Rajawali