

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. CATURADILUHUR
SENTOSA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Vivin Wiranti Nirwana

Nim : 212019237

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. CATURADILUHUR
SENTOSA PALEMBANG

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Vivin Wiranti Nirwana

Nim : 212019237

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vivin Wiranti Nirwana

Nim : 212019237

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang

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 dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat sengan sesungguhnya apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023



Vivin Wiranti Nirwana

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang
Nama : Vivin Wiranti Nirwana
Nim : 212019237
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2023

Pembimbing I,



Diah Isnaini Asiati, S.E., MM, DR
NIDN : 0207046301

Pembimbing II,



Randy Hidayat, S.E., M.Si
NIDN : 0230019401

Mengetahui,
Dekan

u.p. Ketua Program Studi Manajemen



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

Moto dan Persembahan

"Boleh Jadi Kamu Membenci Sesuatu Padahal Ia Amat Baik Bagimu,
Dan Boleh Jadi Pula Kamu Menyukai Sesuatu Padahal Ia Amat Buruk
Bagimu, Allah Mengetahui Sedang Kamu Tidak Mengetahui"
(QS : Al Baqarah : 216).

"Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau
telah selesai (dari sesuatu urusan) tetaplah bekerja keras (untuk
urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap"
(Q.S. Al-Insyirah: 6-8)

Terucap syukur pada MU ya Allah

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Ibu (Maziroh) dan Bapak ku
(Hairizon) Tercinta
- ❖ Kakak (Armi Okta Frima) dan
(Inna Agustin)
- ❖ Teman-temanku
- ❖ Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang**. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku Bapak Hairizon dan Ibu Maziroh yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih 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 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. Ibu Lesi Agusria S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M dan Bapak Randy Hidayat, SE.M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Bapak Amidi, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra , S.Pd., M.Si selaku Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal
7. Terima kasih kepada PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang yang mengizinkan saya untuk melakukan penelitian, dan juga responden yang membantu mengisi pertanyaan kuesioer.
8. Seluruh keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu persatu, Sahabat-sahabat seperjuangan terbaikku angkatan 2019 (Luluk Oktiani, Muhammad Nico Tandanu, Robby Decaniago, M. Imam Gazali, Yandhikara) dan yang lainnya.

Akhir kata penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subahahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Aamiin ya abbal 'alamin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

Palembang, Februari 2023
Penulis,



Vivin Wiranti Nirwana
NIM : 212019237

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	8
B. Kerangka Pemikiran	20
C. Hipotesis	30

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi Penelitian	22
C. Operasionalisasi Variabel	22
D. Populasi dan Sampel.....	23
E. Data yang Diperlukan	25
F. Metode Pengumpulan Data.....	25
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	27

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	34
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	49

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	53
B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Realisasi Target Penjualan PT.Caturadiluhur.....	5
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan penelitian	19
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	22
Tabel III.2 Kerangka populasi dan sampel	24
Tabel IV.1 Uji Validitas	36
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	37
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan	40
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Motivasi.....	42
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Motivasi.....	43
Tabel IV.6 Hasil Regresi Linier Berganda.....	45
Tabel IV.7 Hasil Uji F (Simultan)	46
Tabel IV.8 Hasil Uji t (Parsial)	47
Tabel IV.9 Koefisien Determinasi	48

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	20
Gambar IV.1 Bidang Pekerjaan RespondenGambar	38
Gambar IV.2Jenis Kelamin Responden	38
Gambar IV.3 Pendidikan Responden.....	39
Gambar IV.4 Masa Kerja Responden	39

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioener
- Lampiran 3 : Tabulasi
- Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi
- Lampiran 7 : Tabel R
- Lampiran 8 : Tabel F
- Lampiran 9 : Tabel t
- Lampiran 10 : Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 11 : Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 13 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 14 : Plagiat Cheker
- Lampiran 15 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 16 : Sertifikat AIK
- Lampiran 17 : Sertifikat lainnya
- Lampiran 18 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Vivin Wiranti Nirwana/212019237/2023/Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1). pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang, 2). pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang, 3). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif. Variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan, motivasi dan lingkungan kerja. Populasi berjumlah 102 karyawan dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 responden yang diambil dengan *Propability Sampling* dengan metode *Cluster Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan berupa dokumentasi. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda membuktikan berpengaruh positif. 1). Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang, 2). Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang, 3). Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 72,6%. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Vivin Wiranti Nirwana/212019237/2023/The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.

This study aims to determine 1). influence of motivation and work environment on the performance of employees of PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang, 2). the effect of work motivation on the performance of employees of PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang, 3). the influence of the work environment on the performance of employees of PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang. This type of research uses the type of associative research. The variables used are employee performance, motivation and work environment. The population numbered 102 employees with the number of samples used as many as 50 respondents who were taken by Probability Sampling with the Cluster Sampling method. The data used are primary and secondary data. Methods of data collection using a questionnaire and in the form of documentation. The analysis technique uses multiple linear regression. The results of multiple linear regression prove a positive effect. 1). The results of hypothesis testing simultaneously show that there is an effect of motivation and work environment on employee performance at PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang, 2). The partial results of hypothesis testing show that there is an effect of motivation on employee performance at PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang, 3). The results of the partial hypothesis test show that there is an effect of the work environment on employee performance at PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang. The results of the coefficient of determination show that the variables of motivation and work environment can contribute to the ups and downs of employee performance by 72.6%. while the rest is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Motivation, Work Environment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Tugas MSDM ialah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalan organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya oerorganisasi. Manusia itu bersifat dinamis karena merupakan makhluk yang memiliki rasa, jiwa, perasaan. Aset tersebut dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Manajemn oerorganisasi merupakan sebuah upaya pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi

organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Selanjutnya Kasmir (2016:181) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Rivai (2014:607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang visible memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan keadaan atau kondisi dalam diri yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu hal atau kegiatan hingga mencapai tujuan (Sutrisno, 2012: 110).

Selain motivasi, kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan. Kasmir (2019:192) Mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Artinya lingkungan yang ada di tempat kerja sangat berpengaruh bagi karyawan agar merasa nyaman dalam ruangan tempat kerja di dalam perusahaan, karena apabila lingkungan tersebut tidak kondusif maka akan berdampak mengganggu jalannya kegiatan operasional kerja yang dilakukan oleh pegawai, sehingga akan mengganggu proses pencapaian kinerja yang dihasilkannya.

PT. Caturadiluhur Sentosa adalah anak cabang dari PT. Catur Adiprana, adapun peralanan perusahaan ini pertama kali dimulai dari usaha yang dilakukan

oleh dua orang yakni Eka Santosa dan Darmawan Putra Totong memulai bisnis dengan toko cat ritel kecil (40 meter persegi) di Gajah Mada, Jakarta, itu disebut Toko Tjat Sentosa yang menjual berbagai produk cat. Setelah terus berkembang, mereka memperluas bisnis dengan menjual produk lain dalam bahan bangunan dengan lebih banyak variasi produk.

Sejalan dengan pertumbuhan bisnis, Budyanto Totong dan Totong Kurniawan bergabung dengan perusahaan pada tahun 1970 untuk memperkuat bisnis dengan saudara- saudara mereka dengan juga membuat rencana yang lebih baik. Mereka melihat peluang dibidang pemasaran dan distribusi. Ini adalah awal dari distribusi bahan bangunan Catur Sentosa Adiprana. Pada bulan Desember 1983, PT Catur Sentosa Adiprana didirikan karena pertumbuhan bisnisnya membutuhkan manajemen yang lebih baik.

Tabel I.1
Realisasi Target Penjualan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang

Tahun	Target Penjualan	Realisasi
2017	8.000	7.968
2018	8.500	8.438
2019	9.000	9.170
2020	9.500	9.380
2021	10.000	10.200

Sumber : PT. Catur Adiluhur Sentosa, Tahun 2022.

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil pelaksanaan kerja belum maksimal dapat dilihat dari target dan realisasi pencapaian penjualan tahunan untuk periode 2017- 2021 masih kurang baik, karena dalam waktu untuk 5 tahun terakhir terdapat 3 tahun yang belum mencapai target yang diberikan oleh PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang. Berikutnya kompetensi belum maksimal karena masih ada karyawan yang belum sesuai dengan harapan perusahaan dikarenakan karyawan umumnya kurang memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaannya, selain itu tidak sedikit karyawan yang belum memahami dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, seperti karyawan belum mampu melakukan pekerjaan secara teknis dan belum mampu bekerja secara mandiri.

Kemudian kurangnya pemahaman karyawan dibidang pekerjaannya, seperti karyawan belum memiliki kemampuan dalam menggunakan komputer untuk membuat laporan penjualan perusahaan. Selanjutnya peluang, kesempatan untuk maju karyawan yang telah bekerja dengan maksimal dan menunjukkan prestasi kerja dalam pekerjaannya tetapi pihak perusahaan masih belum mengambil langkah untuk menaikkan jabatan ataupun gajinya, hal ini dapat membuat karyawan menjadi malas-malasan.

Motivasi juga menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan. Motivasi PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang saat ini masih kurang baik karena beberapa karyawan merasa gaji yang di dapat tidak sesuai, berdasarkan surat keputusan gubernur Sumatera Selatan No: 853/KPTS/DISNAKERTRANS/2021 tentang upah minimum kota Palembang tahun 2022 gaji karyawan seharusnya

mencapai Rp3.289.409 gaji yang diterima sedangkan karyawan masih ada yang menerima upah dibawah ketentuan tersebut. Selain gaji yang kurang pemberian gaji juga sering terlambat diberikan oleh perusahaan. Selain gaji yang kurang pemberian gaji juga sering terlambat diberikan oleh perusahaan. Selanjutnya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan masih belum memadai misal wifi yang sering terjadi lag dikarenakan banyak pengguna dan kurangnya pendingin ruangan yang membuat karyawan tidak nyaman karena selalu merasa kepanasan saat bekerja hal ini dapat mengurangi efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikutnya pengakuan dari atasan yaitu karyawan merasa perusahaan melalui pimpinan kurang memberikan pujian- pujian atas prestasi yang dicapai terhadap target dalam keseharian.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Hubungan di PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang kurang harmonis masih ada karyawan yang tidak mau membantu karyawan lain apabila memiliki kendala dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karyawan cenderung bersikap individu dalam bekerja, karena pekerjaan mereka juga terlalu berat sehingga tidak dapat membantu karyawan lainnya. Selain itu sirkulasi udara, ventilasi sudah ada namun masih kurang karena hanya ada satu ventilasi kecil untuk ukuran ruangan 3x4 meter sehingga mengakibatkan kurangnya pertukaran sirkulasi udara menyebabkan terganggunya proses kerja karyawan. Faktor penerangan juga menjadi masalah karena kurangnya perlengkapan hanya ada dua lampu sorot yang seharusnya dibutuhkan empat atau lima lampu sehingga itu dapat membuat

para karyawan gudang yang bekerja pada malam hari terhambat karena kurangnya pencahayaan.

Maka berdasarkan latar belakang masalah ini peneliti mengangkat judul **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan peneliti dapat menambah ilmu dan pengalaman serta memahami Sumber Daya Manusia khususnya tentang motivasi dan lingkungan kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi.

2. Bagi Tempat Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahkan masukan kepada perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afif, M. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian packing produk minuman PT. singa mas pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 1(2), 104-125.
- Alex S Nitisemito. (2013). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan VIII. Ghalia Indonesia.
- Danang Sunyoto (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:CAPS (Center For Academic Publishing Servise).
- Diah Isnaini Asiati, dkk (2019) *Metedologi Penelitian Bisnis*. Palembang : NoerFikri Offset.
- Edy, Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Nelizulfa, A. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jamu Air Mancur Karanganyar)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 80-86.
- Pratama, I. M. D. A., & Sutapa, I. K. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Kuta Bali. *Journal Research of Management (JARMA)*, 2(2), 256-264.

- Purwati, A. A., & Arnando, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Riau. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 225-235.
- Sedarmayanti.(2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, 13(1).
- Sugiyono (2017) *Metedologi Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syofian, Siregar. (2013). *Statistik Parametrik Penelitian kualitatif*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.