

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANIAH RAHMAT UTAMA**

SKRIPSI



Nama : Taruna Dwi Cahaya
NIM : 212019396

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANIAH RAHMAT UTAMA**

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



**Nama : Taruna Dwi Cahaya
NIM : 212019396**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Taruna Dwi Cahaya
NIM : 212019396
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama

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 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, Februari 2023



Taruna Dwi Cahaya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama

Nama : Taruna Dwi Cahaya
NIM : 212019396
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2023

Pembimbing I,



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M
NIDN. 02070446301

Pembimbing II



Ervita Safitri, S.E., M.Si
NIDN. 0225126801

Mengetahui,
Dekan

u.k. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Saichu Prihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

1. “Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Q.S. Al - Baqarah:286)
2. “Wahai orang-orang yang beriman, jika kamu menolong (agama) Allah niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu” (Q.S. Muhammad:7)
3. “Belajarliah dari kemarin, hidup untuk hari ini, berharap untuk hidup hari besok” (Penulis)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayah Ujang Suryadi dan Ibu Wismiati yang sudah mensupport dari awal hingga akhir
2. Kepada kakak saya, Ina Putri Sahaja
3. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku Ayah Ujang Suryadi dan Ibunda Wismiati tercinta telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bpk Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekertaris Proram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya. Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak Randi Hidayat, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
6. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si dan Ibu Yunita Febriani, S.E., M.Si sebaai dosen penelaah ujian Seminar Proposal.
7. Responden PT. Baniah Rahmat Utama yang sudah membantu dalam proses penelitian.
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Keluarga tercinta, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2019 yang telah memberikan do'a serta

dukungan dan Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot
Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, Februari 2023

Taruna Dwi Cahaya

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,	
DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	8
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian	32
C. Operasionalisasi Variabel	33
D. Populasi dan Sampling	33
E. Data Yang Diperlukan	35
F. Metode Pengumpulan Data	35
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	68

Daftar Pustaka.....	70
----------------------------	-----------

Lampiran	71
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil pelaksanaan kerja karyawan.....	4
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	33
Tabel III.3 Distribusi Populasi dan Sampel	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	47
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	48
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	49
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	54
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	56
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	57
Tabel IV.11 Coefficients Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel IV.12 Uji F	60
Tabel IV.13 Uji t	61
Tabel IV.14 Uji Koefesien Determinasi.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: Jadwal Penelitian

Lampiran: Kuisisioner Penelitian

Lampiran: Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Analisis Regresi

Lampiran: Tabel Distribusi Frekuensi

Lampiran: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran: Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Riset

Lampiran: Sertifikat AIK

Lampiran: Sertifikat SPSS

Lampiran: Sertifikat Lainnya

Lampiran: Plagiarisme

Lampiran: Biodata Penulis

ABSTRAK

Taruna Dwi Cahaya/212019396/2023/Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama. 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama. 3) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel indepenen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi penelitian di PT. Baniah Rahmat Utama berjumlah 100 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 50 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 10%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. baniah Rahmat Utama. 2) Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. baniah Rahmat Utama. 3) Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. baniah Rahmat Utama. Sumbangan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. baniah Rahmat Utama adalah sebesar 55,1% dan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Taruna Dwi Cahaya/212019396/2023/The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Baniah Rahmat Utama/Human Resource Management.

This study aims 1) to determine the effect of work motivation and work environment on the performance of employees of PT. Baniah Rahmat Utama. 2) to determine the effect of work motivation on the performance of employees of PT. Baniah Rahmat Utama. 3) to determine the effect of the work environment on the performance of employees of PT. Baniah Rahmat Utama. The type of research used is associative research. The variables used are work motivation and work environment as independent variables and employee performance as the dependent variable. The research population at PT. Baniah Rahmat Utama totaled 100 employees and the sample used was 50 employees. The sampling technique used was proportionate stratified random sampling. The data used is primary data. The data collection technique in this study was by distributing questionnaires. Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis with a significant level of 10%.

The results showed that 1) There is a significant influence of work motivation and work environment on the performance of employees of PT. Baniah Main Grace. 2) There is a significant influence of work motivation on the performance of employees of PT. Baniah Main Grace. 3) There is a significant influence of the work environment on the performance of employees of PT. Baniah Main Grace. Contribution of the influence of work motivation and work environment on the performance of employees of PT. baniah Rahmat Utama is 55.1% and the remaining 44.9% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Work Motivation, Work Environment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi revolusi industry 4.0, sedikitnya ada tiga hal yang perlu diperhatikan semua pihak. Pertama adalah kualitas, yaitu upaya menghasilkan SDM yang berkualitas agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang berbasis teknologi digital. Kedua adalah masalah kuantitas, yaitu menghasilkan jumlah SDM yang berkualitas, kompeten dan sesuai kebutuhan industry. Ketiga adalah masalah distribusi SDM berkualitas yang masih belum merata.

Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang perlu menjadi perhatian adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan ketentraman dalam bekerja, kurangnya interaksi yang baik antar karyawan, tidak dapat mengembangkan segala potensi yang mereka miliki secara tidak langsung karyawan tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian

kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, pemberian motivasi sangat penting dalam perusahaan, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi akan mendapatkan dorongan karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Untuk memberikan motivasi yang sangat tepat, karyawan akan mendorong untuk melakukan semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka semua menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, maka kepentingan kepentingan pribadinya akan sangat terpelihara. Motivasi adalah pergerakan dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai suatu tujuan. (Busro, 2018: 51)

Menurut Kasmir (2019: 190) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi perusahaan, lingkungan tersebut dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Apabila lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan maka akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif dan tidak adanya gangguan dalam bekerja, begitupun sebaliknya.

Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, keberhasilan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar

karyawan,dll). Perusahaan harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada disekitar karyawan yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan atau instansi pemerintah untuk memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. (Wibowo, 2017: 69)

PT. Baniah Rahmat Utama merupakan salah satu perusahaan yang berdiri pada tahun 1998, memiliki beberapa usaha diantaranya bergerak dibidang produksi *split stone* atau sering disebut batu pecah. Salah satu produksi *split stone* ini yaitu berukuran 2/3 mm, yang digunakan sebagai material pembangunan yang diperoleh dengan cara memecah atau membelah batu menjadi ukuran kecil. PT. Baniah Rahmat Utama memiliki karyawan sebanyak 100 orang dalam produksinya. PT. Baniah Rahmat Utama diawal berdirinya sampai saat ini selalu berusaha melakukan upaya untuk mencapai peningkatan produksinya. Berikut ini adalah data target pertahun pada produksi *split stone* berukuran 2/3 mm pada PT. Baniah Rahmat Utama.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Produksi *Split Stone*
Tahun 2021

Bulan	Target	Realisasi
Januari	26.041 Ton	26.240 ton
Februari	23.610 Ton	23.560 Ton
Maret	26.041 Ton	24.280 Ton
April	25.230 Ton	23.040 Ton
Mei	26.041 Ton	20.080 Ton
Juni	25.230 Ton	20.520 Ton
Juli	26.041 Ton	23.560 Ton
Agustus	26.041 Ton	23.460 Ton
September	25.230 Ton	22.340 Ton
Oktober	26.041 Ton	24.160 Ton
November	25.230 Ton	23.320 Ton
Desember	26.041 Ton	24.140 Ton
Jumlah	306.817 Ton	278.700 Ton

Sumber. PT. Baniah Rahmat Utama, 2022

Tabel I.1 secara kuantitas memperlihatkan hasil produksi dimana target perbulan yang sudah ditetapkan PT. Baniah Rahmat Utama pada produksi *split stone* atau batu pecah sering mengalami berfluktasi yang artinya terjadi turun naik, sehingga dapat dilihat kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama masih kurang baik dan ini sangat berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. Kemudian terlihat bahwa kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama belum optimal, kerja sama antar karyawan masih belum terjalin dengan baik, banyak karyawan yang bekerja secara individu misalnya karyawan diberikan tugas yang harus dikerjakan dengan rekan kerja, namun karyawan lebih memilih mengerjakan sendiri tanpa mendengarkan pendapat orang lain. Selain itu kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan membuat karyawan mengabaikan pekerjaan yang sudah diberikan misalnya dalam pelaksanaan produksi *split stone* atau batu pecah.

Permasalahan yang menyangkut motivasi karyawan PT. Baniah Rahmat Utama dari hasil observasi saat ini, tingkat motivasi yang diterima

karyawan kurang maksimal dikarenakan tidak terpenuhinya tunjangan yang diharapkan karyawan misalnya tunjangan Kesehatan, contohnya apabila ada karyawan sakit dan mendapatkan perawatan karyawan hanya mendapatkan bantuan 20% dari total semua biaya yang harus dibayar ke rumah sakit. Kemudian tunjangan transportasi yang sudah diberitahukan pada awal masuk kerja namun tidak diberikan oleh perusahaan. Lalu kurangnya pengakuan misalnya karyawan berhasil melakukan kesepakatan dengan pihak kedua atau pemborong dari penjualan batu pecah dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja jika karyawan telah mencapai target kerja yang telah dicapainya, misalnya karyawan mendapatkan bonus atas pencapaian kinerjanya atau melebihi target yang sudah ditetapkan perusahaan. Kemudian mengenai prestasi kerja karyawan mengalami kesulitan untuk menunjukkan prestasinya dimana karyawan kurang inisiatif dalam bekerja misalnya karyawan mengalami kesulitan dalam produksi batu pecah lalu batu tersebut langsung dicampurkan ke tempat batu yang sudah siap untuk di jual sehingga produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar produksi perusahaan.

Selain itu, permasalahan pada lingkungan kerja di PT. Baniah Rahmat Utama dimana lingkungan kerja seperti dekorasi tempat kerja seperti tata letak meja, warna cat yang sudah mulai mengelupas dan pudar sehingga karyawan terkadang merasa kurang nyaman ketika bekerja. Kemudian ruangan kerja yang kurang nyaman karena beberapa karyawan sering merokok meskipun diluar ruangan akan tetapi adanya bau asap rokok sehingga mengganggu sirkulasi udara yang tidak baik. Selain itu juga terdapat

kekurangan pada fasilitas seperti kendaraan operasional seperti mobil kantor hanya berjumlah 4 mobil sedangkan pekerjaan diluar kantor sering dilakukan oleh karyawan dan apabila ada pekerjaan diluar kantor masih menggunakan kendaraan pribadi.

Berdasarkan uraian di atas sehingga penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama?
3. Adakah pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini mampu meningkatkan pemahaman terhadap ilmu pengetahuan terutama teori dengan hasil praktek yang penulis tempuh selama di bangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT. Baniah Rahmat Utama agar dapat membuat kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bangka: Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Ariani, Dina Riska., Ratnasari, Sri Langgeng., & Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, Vol 9 (1), 74-86
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
- Hasan, Iqbal M. (2015). *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Edisi Kedua. Jakarta:Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Rianto, T., & Lisnawati, E. (2021). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bangun Persada. *Jurnal Ilmiah Nasional*, Vol 3 (1), 60-74.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Refika Aditama.
- Nuraldy, H, L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol 15 (2), 80-86
- Sedarmayanti dan Hajah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta. Tamba, Anjelika.
- Siagian, P Sondang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Usman, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tambok Bolon Medan. *Sosial Sains*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Karsa Wilayah Bekasi. *Journal Of Business & Entrepreneurship*, 45-54 Vol 2 (1).
- Mutiara, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Juang Jaya Abdi Alam. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Review*, Vol 1 (2), 93-100.