

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PP. LONDON SUMATRA
INDONESIA, TBK PALEMBANG**



SKRIPSI

**Nama : A. Tiara Amanda Ayu Sabilah
NIM : 212020309**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PP. LONDON SUMATRA
INDONESIA, TBK PALEMBANG

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



Nama : A. Tiara Amanda Ayu Sabilah
NIM : 212020309

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : A. Tiara Amanda Ayu Sabilah
NIM : 212020309
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Stara 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 lelah 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 ketidak beneran dalam pernyataan ini , maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan nama yang berlaku diperguruan tinggi ini

Palembang, Februari 2024



A. Tiara Amanda Ayu Sabilah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP. London Sumatra
Indonesia, Tbk Palembang
Nama : A.Tiara Amanda ayu Sabilah
Nim : 212020309
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan
Pada tanggal,

Pembimbing I

Dr. Maftubah Nurraini, SE., M.Si
NIDN : 0216037001

Pembimbing II

Efrina Masdani, SE., M.Si
NIDN : 0220043663

**Mengetahui
Dekan**

U.h Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTO DAN PENGESAHAN

MOTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu selesai dari sesuatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain.”

(QS: Al Insyirah 5-7)

“Untuk masa-masa sulitmu, biarlah Allah yang menguatkanmu. Tugasmu hanya berusaha agar jarak antara kamu dengan Allah tidak pernah jauh, selalu melibatkan Allah dalam segala urusanmu, percayalah hidupmu akan tenang.”

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Kepada Kedua Orang Tua
Bapak Arpan dan Ibu Hermawati, terimakasih atas kasih sayang, dukungan dan do'a-do'a yang telah kalian berikan kepadaku selama ini.
- ❖ Kepada Kakakku
Adhica Apriansyah PA, yang telah mendukung, memotivasi, membantu dan memberikan semangat kepadaku.
- ❖ Dan Almameter Hujan Kebangganku

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang” Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Arpan dan Ibu Hermawati, saudaraku Adhica Apriansyah pa serta seluruh keluarga besar dan sahabat seperjuangan. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr.Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr.Yudha Mahrom DS,S.E.,M.Si selaku dekan Fakultas EkonomiDan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si 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 Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu Efrina Masdaini, SE.,M.SI selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
8. Bapak Ahmad Jahri selaku Coordinator HR Unit SS, bapak Febriansya dan ibu Ika PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Responden PT. PP.London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat skripsi.
10. Teman Seperjuanganku Mesi, Cahaya, Devi, Putri dan Ayuk Anggun yang selalu memberi motivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi.
11. Teman Seperjuanganku dari semester satu Rani Vebianti, Nurul Hasanah, dan Nabila Qurrotu Aini yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar skripsi dan sudah menemani lebih kurang 4 tahun selama perkuliahan.
12. Serta rekan – rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2020.

13. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penulisan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu – persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Billahi Fii sabiilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaikum
Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Februari 2024

Yang menyatakan

A. Tiara Amanda Ayu Sabilah

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| Halaman Sampul Luar | i |
| Halaman Judul | ii |
| Halaman Pernyataan Bebas Plagiat | iii |
| Halaman Pengesahan | iv |
| Moto dan Persembahan | v |
| Prakata | vi |
| Daftar Isi..... | ix |
| Daftar Tabel..... | xi |
| Daftar Gambar | xii |
| Daftar Lampiran..... | xiii |
| Abstrak..... | xiv |

BAB I. PENDAHULUAN

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

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN

HIPOTESIS

| | |
|-------------------------------|----|
| A. Landasan Teori..... | 8 |
| B. Penelitian Sebelumnya..... | 20 |
| C. Kerangka Penelitian..... | 25 |

| | |
|--------------------|----|
| D. Hipotesis | 28 |
|--------------------|----|

BAB III. METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Jenis Penelitian | 29 |
| B. Lokasi Penelitian | 30 |
| C. Operasional Variabel | 31 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 32 |
| E. Data Yang Diperlukan | 34 |
| F. Metode Pengumpulan Data..... | 35 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis | 36 |

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Gambaran Umum Perusahaan..... | 43 |
| B. Uji Instrumen | 45 |
| C. Identitas Responden..... | 47 |
| D. Gambaran Umum Jawaban Responden | 50 |
| E. Proses Pengujian | 57 |
| F. Pembahasan hasil penelitian | 62 |

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 68 |
| B. Saran | 68 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel I.1 Jumlah Target..... | 3 |
| Tabel I.2 Data Pra-Riset | 4 |
| Tabel II.1 Persmaan Dan Perbedaan Penelitian | 24 |
| Tabel III.1 Operasi Variabel..... | 31 |
| Tabel III.2 Jumblah Karyawan | 33 |
| Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas | 46 |
| Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas | 47 |
| Tabel IV.3 Identitas Reponden Berhdasarkan Jenis Kelamin | 48 |
| Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan | 48 |
| Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 49 |
| Tabel IV.6 Kinerja Karyawan..... | 50 |
| Tabel IV.7 Motivasi Kerja..... | 52 |
| Tabel IV.8 Lingkungan Kerja..... | 55 |
| Tabel IV.9 Hasil Regresi Linier Berganda | 57 |
| Tabel IV.10 Uji F | 59 |
| Tabel IV.11 Uji t | 60 |
| Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi..... | 62 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---------------------------------------|----|
| Gambar II.1. Kerangka Pemikiran | 27 |
|---------------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Data Responden
- Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel (Y)
- Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel (X1)
- Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel (X2)
- Lampiran 7 Uji Validitas dan Reliabelitas
- Lampiran 8 Uji Regresi
- Lampiran 9 Uji F
- Lampiran 10 Uji t
- Lampiran 11 Tabel Distribusi Uji t
- Lampiran 12 Tabel Distribusi Uji f
- Lampiran 13 Sertifikat Komputer
- Lampiran 14 Sertifikat AIK
- Lampiran 15 Sertifikat SKPI
- Lampiran 16 Sertifikat SKPI
- Lampiran 17 Sertifikat SKPI
- Lampiran 18 Sertifikat SKPI
- Lampiran 19 Sertifikat SPSS
- Lampiran 20 Pernyataan Bebas Plagiat
- Lampiran 21 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 22 Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran 23 Surat Pernyataan Selesai Penelitian
- Lampiran 24 Surat Pelunasan BPP

ABSTRAK

A.Tiara Amanda Ayu Sabilah/212020309/Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. Populasi penelitian ini adalah 50 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. Hasil uji hipotesis menunjukkan 1) Ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. 2) Ada pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. 3) Ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

A.Tiara Amanda Ayu Sabilah/212020309/The Influence of Work Motivation and Work Environment on PT Employee Performance. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang/Human Resources Management.

The purpose of this research is to determine the influence of work motivation and work environment on the performance of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. To determine the effect of work motivation on the performance of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. To find out the work environment on the performance of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. The population of this study was 50 employees. The analysis technique used is Multiple Linear Regression, as well as the coefficient of determination. The results of multiple linear regression show that there is a positive influence of work motivation and work environment on the performance of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. Hypothesis test results show 1) There is a significant influence of work motivation and work environment variables on the performance of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. 2) There is a significant influence of motivation variables on the performance of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. 3) There is a significant influence of work environment variables on the performance of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.

Keywords: Work Motivation, Work Environment and Employee Performance

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Manajemen organisasi merupakan sebuah upaya pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku pelayanan dalam suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, sehingga akan meningkatkan tingkat pencapaian hasil yang maksimal di sebuah perusahaan.

Salah satu kajian penting dalam sumber daya manusia yaitu kinerja. Kinerja memiliki pengertian lain sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo, (2019:10) kinerja adalah suatu proses yang luas memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Kasmir (2019 : 189), yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2019:146) mengatakan motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Kasmir (2019:192) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat tiga 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. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang yang disingkat (LONSUM), yaitu perusahaan perdagangan dan perkebunan yang berbasis London, Inggris, mempunyai lahan perkebunan utamanya di Indonesia

berlokasi dekat kota Medan ,Sumatera Utara. Kegiatan utama PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang meliputi pemulihan tanaman, penanaman, pemanenan, pengelolaan dan penjualan produk-produk sawit, karet, benih bibit kelapa sawit, kakao dan teh. Saat ini PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang mengalami beberapa permasalahan. Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan penulis terdapat pada permasalahan dimana menurunnya hasil pencapaian target. Rendahnya pencapaian tersebut dapat terjadi karena beberapa hal seperti rendahnya tingkat kinerja karyawan sehingga berkurangnya motivasi dan lingkungan kerja.

Kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang masih dianggap kurang maksimal terlihat penjualan yang masih dianggap kurang maksimal dan belum mencapai target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel hasil penjualan sebagai berikut:

Tabel I.1
Jumlah target Produksi Buah Sawit
PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Palembang
(Periode 2018-2022)

| Tahun | Target (ton) | Realisasi Pencapaian (ton) | Persentase Pencapaian | Persentase Belum Tercapai |
|--------------|---------------------|---------------------------------------|----------------------------------|--|
| 2018 | 2.114.622 | 1.516.000 | 71,69% | 28,31% |
| 2019 | 2.136.539 | 1.446.000 | 67,68% | 32,32% |
| 2020 | 2.159.637 | 1.295.000 | 59,96% | 40,04% |
| 2021 | 2.171.053 | 1.204.000 | 55,46% | 44,54% |
| 2022 | 2.156.264 | 1.174.000 | 54,45% | 45,55% |

Sumber :PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang, 2023

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa hasil produksi PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang pada tahun 2018-2022 perusahaan tidak mampu memenuhi target kerja yang harus diselesaikan. Kondisi tersebut dapat mencerminkan atas pencapaian kinerja para karyawan dalam bekerja di perusahaan, dimana berdasarkan data tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan menunjukkan penurunan dikarenakan karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan belum mampu bekerja sesuai dengan kuantitas target yang ditetapkan perusahaan, dan juga karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan survey pendahuluan, maka diperoleh data, sebagai berikut :

Tabel I.2
Data Pra-Riset 30 Responden
PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang

| No | Pernyataan | Setuju | Tidak Setuju |
|----|--|--------|--------------|
| 1 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik | 13 | 17 |
| 2 | Karyawan mampu bekerja sesuai dengan kuantitas target yang ditetapkan oleh perusahaan | 12 | 18 |
| 3 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan | 13 | 17 |
| 4 | Mendapat balas jasa dari perusahaan dari hasil pencapaian kerja | 14 | 16 |
| 5 | Karyawan mendapatkan fasilitas kerja yang baik. | 10 | 20 |
| 6 | Karyawan mendapatkan penghargaan saat mencapai target yang diberikan perusahaan | 13 | 17 |
| 7 | Penerangan ruangan sudah memadai | 11 | 19 |
| 8 | Lingkungan kerja yang kondusif | 10 | 20 |
| 9 | Kebersihan tempat kerja tergaja sehingga membuat nyaman | 14 | 16 |

Sumber : Survey pendahulu, 2023

Pada hasil pra riset dapat dijelaskan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi kerja, hal ini dikarenakan karyawan masih belum dapat pengakuan serta dorongan dari atasan, yang mana ditandai dengan masih ada karyawan yang dinilai kurang dalam pekerjaan yang diberikan dari atasan. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan belum memenuhi nilai yang baik bagi perusahaan karena belum bisa menerapkan motivasi yang diberikan dari atasan. Hal ini yang berakibat pada hasil kerja karyawan dikarenakan belum mendapatkan balas jasa dari perusahaan dari hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Serta karyawan karyawan belum mendapatkan fasilitas kerja yang baik. Karyawan belum mendapatkan penghargaan saat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Untuk itu perlunya dorongan bagi perusahaan agar bisa lebih memberikan yang terbaik bagi karyawan sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik.

Selain motivasi kerja, permasalahan pada saat melakukan pra riset di PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Dimana kondisi penerangan yang ada di PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang kurangnya pencahayaan di ruangan kerja, serta kebisingan di tempat kerja dikarenakan aktivitas yang berdekatan dengan jalan raya, dan juga kebersihan di tempat kerja masih belum maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja**

Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan ke-2). Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad (2020), *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pramedia Group (Divisi Kencana).
- Astiati, Diah Isnaini, dkk (2019) *Metedologi Penelitian Bisnis*. Palembang : Noer Fikri Offset.
- Marlius, D & Pebriana, I (2022) Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2(2), 1218-1238
- Hasibuan, S.P Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara Hasan, Iqbal (2017). *Statistik II*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.Cetakan ke-1.Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Lasa (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Ichtar Gusti Pusi (IGP) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Ngabang Kabupaten Landak, Kalimantan Barat .
- Setiawan, R, Siamto, W & Ratnawati, Whina (2023) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kanmo Retail Group Warehouse. *Jurnal Ilmiah Akutansi Dan Keuangan* 5(9), 3676-3683
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sutrisno,Edy. 2019. *Sumber Daya Manusia*. Prenadanmedia Group. Jakarta
- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi T*
- Siasahaan T.R Yuli. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Tehadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nussntara IV Unit Usaha Ajamu Kabupaten Labuhan Batu Sumatra Utara. *Universitas mercu buana yogyakarta, 2022*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R & D*. Bandung: Alfabeta

Wibowo. (2019), *Manajemen Kinerja*. Jakarta ; PT Raja Grafindo Persada.

Yovie Ernanda, Dkk (2023) Pengaruh Motivasi dan disiplin Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pda PT Sumo Internusa Indonesia. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*.