

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ALIR  
LARAS KONSTRUKSI PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Muhammad Ari Santosa  
Nim : 212019033**

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

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ALIR  
LARAS KONSTRUKSI PALEMBANG**

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



**Nama : Muhammad Ari Santosa  
Nim : 212019033**

**UNIVERSITAS MUIHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
TAHUN 2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Ari Santosa  
Nim : 212019033  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alir Laras Konstruksi Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan 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 naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan 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, Mei 2024



Muhammad Ari Santosa

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT Alir Laras Konstruksi  
Palembang  
Nama : Muhammad Ari Santosa  
NIM : 212019033  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Mei 2024

**Pembimbing I**



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

**Pembimbing II**



**Nadia Afriliana, S.E., M.Si**  
NIDN: 0219048501

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



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

## **HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto :**

**“BUATLAH TANPA INTI, LAKUKANLAH TANPA TAPI”**

**Halaman Persembahan :**

- 1. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Edi Ali Amin dan Ibu Maryani yang selalu memberikan kasih sayang, support, pengorbanan bapak ibu selama ini, doa-doa yang terus mereka panjatkan serta motivasi yang terus mereka berikan dengan penuh rasa sabar terus membimbing saya sehingga dapat memberikan saya kekuatan untuk terus terus berjuang.**
- 2. Ayuk saya satu-satunya, Sarah terimakasih atas dukungan, kasih sayang dan doanya.**
- 3. Almamater tercinta.**

## PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbilalamin segala puji hanyalah milik Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alir Laras Konstruksi Palembang dengan tepat waktu. Sholawat serta salam kita haturkan semoga selalu tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, ayahanda Edi Ali Amin dan Ibunda Maryani selalu berusaha dengan semaksimal dalam hal mendukung, memotivasi, dan selalu mendoakan sehingga terselesaikannya penulisan skripsi ini. Selesaiannya penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari bimbingan, bantuan, motivasi dan doa dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.SI selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Nadia Afriliana, S.E., M.SI Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Keluarga tercinta terutama kedua orangtuaku dan ayukku yang selalu mendoakan, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya serta tak lupa juga keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
6. Para karyawan PT Alir Laras Konstruksi Palembang
7. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu saya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Mei 2024



Muhammad Ari Santosa

## 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 SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Terdahulu .....	22
C. Kerangka Pemikiran.....	25
D. Hipotesis.....	28



### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasional Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel .....	31
E. Data Yang Diperlukan.....	32
F. Metode Pengumpulan Data .....	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	34

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	58

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	67
B. Saran.....	67

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
-----------------------------	-----------

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

1. Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja .....	4
2. Tabel I.2 Pra Riset Motivasi .....	5
3. Tabel I.3 Pra Riset Lingkungan Kerja .....	6
4. Tabel II.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya .....	9
5. Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	30
6. Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja karyawan .....	46
7. Tabel IV.2 Uji Validitas Komunikasi .....	46
8. Tabel IV.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	47
9. Tabel IV.5 Uji Reliabilitas .....	48
10. Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	48
11. Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi.....	50
12. Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	52
13. Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda .....	54
14. Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F .....	55
15. Tabel IV.12 Hasil Uji t (parsial) .....	56
16. Tabel IV.13 Koefisien Determinasi .....	57

## **DAFTAR GAMBAR**

1. Gambar I.1 Gambar Diagram Target Pencapaian Nasabah ..... 5
2. Gambar II.1 Kerangka Pemikiran ..... 28
3. Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 44
4. Gambar IV 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja..... 45

## **Lampiran**

Lampiran : Daftar Koesioner Untuk Responden

Lampiran : Daftar Pernyataan Variabel

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran : Uji Validitas dan Uji Reabilitas Masing-masing Variabel

Lampiran : Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden Variabel

Lampiran : Tabel Distribusi F

Lampiran : Tabel Distribusi t

Lampiran : Tabel Distribusi r

## **ABSTRAK**

### **Muhammad Ari Santosa/212019033/Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alir Laras Konstruksi Palembang**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah : Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Alir Laras Konstruksi Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang. Hipotesis ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Alir Laras Konstruksi Palembang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji hipotesis uji F, uji T dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian bahwa regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Alir Laras Konstruksi Palembang. Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T menunjukkan ada pengaruh dan tidak ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 49% terhadap perubahan kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja**

## **ABSTRACT**

### **Muhammad Ari Santosa/212019033/*The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT Alir Laras Construction Palembang***

*The formulation of the problem in this study is: Is there an influence of motivation and work environment on the performance of employees of PT Alir Laras Construction Palembang. The sample in this study were 41 people. The hypothesis is that there is an influence of motivation and work environment on the performance of employees of PT Alir Laras Construction Palembang. Data collection methods in this study are questionnaires and interviews. The data analysis technique used is multiple linear regression with hypothesis testing F test, T test and coefficient of determination test. The results of the study show that the regression shows that there is a positive influence between motivation and work environment on the performance of PT Alir Laras Construction Palembang employees. The results of the F test show that there is a significant influence of leadership style, competence and work discipline on employee performance. The results of the T test show that there is an influence and no effect of motivation and work environment on employee performance. The results of the coefficient of determination show that motivation and work environment contribute 49% to changes in employee performance.*

**Keyword:** *Employee Performance, Work motivation, Work environment*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu cabang manajemen yang paling penting bagi organisasi atau lembaga fungsi manajemen sumber daya manusia memastikan agar fungsi manajemen secara umum dapat berjalan sesuai fungsi yang dimilikinya, dengan tujuan peningkatan produktivitas, kualitas kehidupan kerja dan pelayanan meliputi fungsi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber manusia dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau istilah kerennya Human Resource (HR). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan sumber daya manusia (SDM) termasuk didalamnya terdapat manajemen sumber daya manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan efisien. menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan manajemen Sumber Daya

Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

Sumber daya manusia merupakan satu asset yang sangat penting bagi organisasi dan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar. Karyawan memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendali aktivitas perusahaan. Melihat pentingnya peranan karyawan dalam perusahaan maka kinerja karyawan menentukan keberhasilan atau prestasi dari perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan keahlian untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya ialah kompetensi, budaya organisasi dan disiplin (Kasmir, 2019).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang ingin dicapai organisasi manapun Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menghasilkan kinerja yang baik. Dalam mewujudkan kinerja yang baik itu pula, diperlukan beberapa aspek penting pendukung seperti adanya kompetensi dari SDM yang berada dalam organisasi tersebut. Setiap individu di dalam organisasi selalu mempunyai sifat yang berbeda beda dengan individu lainnya, sama halnya



dengan organisasi yang mempunyai sifat atau ciri khas tersendiri, melalui sifat sifat tersebut kita juga bisa mengetahui bagaimana karakter organisasi tersebut sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau organization culture. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota – anggota organisasi untuk bertindak.

Kinerja karyawan merupakan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas. Beberapa faktor yang turut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja seperti, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, stress kerja, kondisi fisik suatu pekerjaan, komitmen organisasi, iklim organisasi, wewenang, motivasi, disiplin kerja, inisiatif. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan diperlukan tolak ukur berupa beberapa indikator seperti kualitas, kuantitas, kemampuan, efektivitas, kerja sama, komitmen kerja, kemandirian, dan sebagainya. Mengevaluasi kinerja karyawan terdapat beberapa alasan untuk menilai kinerja, yaitu penilaian kinerja memainkan peranan penting yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja perusahaan, memungkinkan pimpinan dan karyawan menyusun sebuah rencana untuk mengoreksi berbagai kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh karyawan, memberikan kesempatan meninjau rencana karir karyawan dan memperhatikan kekuatan dan kelemahannya secara spesifik. Di samping itu, penilaian sangat penting dalam pengambilan keputusan kenaikan gaji dan promosi. Secara umum, bahwa tujuan dari penilaian atau evaluasi kinerja adalah untuk

meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja, mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang serta merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Kinerja karyawan PT Alir Laras Kontruksi (Alkon) masih cukup rendah dan masih mengalami fluktuasi pencapaian target yang sudah ditetapkan perusahaan. Berikut ini adalah data pencapaian kerja kinerja karyawan selama 5 tahun:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan**  
**PT Alir Laras Kontruksi Tahun 2019 - 2023**

No	Tahun	Target (Triliun)	Realisasi (Triliun)	Target yang Belum Tercapai
1	2019	1.325.000	1.382.000	0%
2	2020	1.375.000	1.284.000	6,6%
3	2021	1.412.000	1.262.000	10,6%
4	2022	1.460.000	1.367.000	6,3%

**Sumber: PT Alir Laras Kontruksi, 2023**

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target dan realisasi pencapaian setiap tahun untuk tahun 2019 – 2022 mengalami kenaikan dan penurunan sehingga realisasi pencapaian kinerja karyawan masih belum tercapai. Penurunan kinerja mempengaruhi pencapaian target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Permasalahan tersebut didukung dengan adanya pra riset terhadap 30 karyawan PT Alir Laras Kontruksi adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Hasil Pra Riset Motivasi Kerja**  
**PT Alir Laras Kontruksi**

No	Pernyataan	Tanggapan	
		SETUJU	TIDAK SETUJU
1	Karyawan menerima upah pada tanggal yang sama setiap bulannya	11	19
2	Karyawan merasa tempat kerja sudah aman	10	20
3	Karyawan selalu mendapatkan apresiasi dari atasan untuk hasil kerja yang dihasilkan	13	17

**Sumber : Pra Riset PT Alir Laras Kontruksi, 2023**

Berdasarkan tabel 1.3 dapat di ketahui bahwa kinerja karyawan masih terlihat rendah. Pada poin 1 terlihat bahwa masih adanya karyawan yang menerima upah tidak pada tanggal yang telah di tetapkan sehingga karyawan merasa kurangnya motivasi untuk bekerja secara efektif. Poin 2 terlihat bahwa karyawan merasa tempat kerja tidak aman karna pos keamanan hanya terletak pada pintuk masuk/keluar saja pada bagian belakang dan sekitarnya tidak ada keamanan yang lebih. Poin 3, karena atasan tidak memberikan apresiasi untuk hasil kerja karyawan hal ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena karyawan juga segan menunjukkan kemampuannya yang lebih baik jika kurangnya apresiasi dari atasan untuk hasil kerja karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Data Hasil Pra Riset Penelitian Lingkungan Kerja**  
**PT Alir Laras Kontruksi**

No.	Pernyataan	Tanggapan	
		SETUJU	TIDAK SETUJU
1	Pengaturan suhu ruangan tempat karyawan bekerja sudah maksimal	12	18
2	Penerangan ruang kerja yang cukup maksimal	10	20
3	Space ruang kerja yang luas sehingga karyawan nyaman dalam bekerja	14	16

**Sumber : Pra riset PT Alir Laras Kontruksi, 2023**

Berdasarkan tabel 1.4 pernyataan poin 1 menunjukkan pengaturan suhu udara, dimana karyawan belum sepenuhnya mendapatkan suhu udara yang baik di ruang kerja, hal ini dilihat dari karyawan yang selalu mengeluh karena ac dalam ruang kerja tidak terlalu dingin yang menyebabkan karyawan merasa gerah sehingga menurunnya semangat untuk bekerja. Poin 2 menunjukkan bahwa penerangan diruang kerja karyawan belum maksimal, disebabkan oleh cahaya lampu yang kurang terang sehingga membuat karyawan sulit melihat pekerjaan secara teliti. Pernyataan poin 3 space ruang kerja yang masih kurang luas yang disebabkan oleh banyaknya tumpukan barang sehingga membuat karyawan sulit melakukan pekerjaan serta karyawan akan merasa kurang rilex dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan yang produktif.

Kinerja karyawan yang PT Alir Laras Konstruksi Palembang yang menurun dapat menyebabkan kesulitan dalam beraktivitas kerja atau di sebut konsentrasi, misalnya dalam mengerjakan tugas yang di berikan atasan yang telah dikejar deadline, dan juga kurangnya fokus terhadap pembicaraan/komunikasi terhadap sesama berpengaruh terhadap kinerja itu sendiri.

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018, 23).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi di PT Alir Laras Konstruksi Palembang masih banyak karyawan memiliki motivasi yang kurang atau rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang melaksanakan tugasnya yang kurang profesional, seperti kurang memahami tugas dan fungsinya, masih adanya karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan, terlambat masuk kerja, kurang memanfaatkan waktu yang di berikan dan juga kurangnya inisiatif setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja Afandi (2019:66). Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan, parkir, dsb.

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan setiap karyawan kurang nyaman terhadap pekerjaannya, contohnya seperti ruangan yang sempit,

pencahaannya kurang dan juga ventilasi belum ada, sehingga mengganggu karyawan merasa sedikit terganggu atau kurang konsentrasi dalam bekerja. Dan juga Selain itu layout ruangan di PT ini juga tidak ideal karena sebelumnya PT Alir Laras Konstruksi Palembang sebelumnya adalah ruko yang di sewa sehingga layoutnya kurang cocok. Posisi meja kerja karyawan sangat berdekatan ditambah lagi banyak berkas yang menyita space ruangan.

PT Alir Laras Konstruksi (Alkon) adalah salah satu perseroan yang bergerak dibidang kontraktor sipil yang berkedudukan di Palembang, yang didirikan dengan akta notaris sejak 3 Januari 2011. Berdasarkan seiring dengan berjalannya waktu PT Alir Laras Konstruksi (Alkon) sering mengikuti tender-tender proyek dan berhasil memenangkan beberapa tender proyek-proyek. Beberapa proyek yang telah dikerjakan oleh PT Alkon diantaranya: pembangunan gedung kampus Universitas Bina Darma, pembangunan premium car showroom, pembangunan SD Xaverius 3 Sekojo, revitalisasi dan pengembangan gedung kuliah Universitas Tridinanti, pembangunan gedung rekrotat golden sriwijaya dan masih banyak lagi.

Berdasarkan uraian di atas yang di dukung dari beberapa fenomena yang di temukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alir Laras Konstruksi Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian dapat di rumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alir Laras Konstruksi Palembang?
2. Adakah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Alir Laras Konstruksi Palembang?
3. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Alir Laras Konstruksi Palembang

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Alir Laras Konstruksi Palembang
2. Untuk mengetahui Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Alir Laras Konstruksi Palembang
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Alir Laras Konstruksi Palembang

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

### 1. Bagi Penulis

Dengan melakukan penulisan ini, penulisan ini memperoleh ilmu dan pengalaman baru mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap bidang pelayanan dan didunia perbankan.

### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi PT Alir Laras Konstruksi Palembang

### 3. Bagi Almamater

Penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan dalam berbagai penelitian terutama berkaitan dengan masalah komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan dapat dipergunakan sebagai tambahan kepustakaan yang memberi manfaat bagi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis pada khususnya manajemen dan universitas muhammadiyah pada umumnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Afra Shafrina Nazaya. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Informedia Nusantara Baru. *Jurnal Bisnis*, Vol 3 (1) 11-17
- Amaludin A. (2020) Pengaruh Motivasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. *Ekonomika, Jurnal Manajemen dan Bisnis* 13(2), 1-16
- Arie Puspita Wardhani. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 5 (5) 73-89
- A.A Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Asiati, dkk. (2017). *Metedologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri..
- Desi Ernika. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Cakra Transfor. *E Jurnal Manajemen*, 5 (5) 127-136.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada
- Firsty candra novitasari. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Misaja Mita Pati. *Management Analysis Journal*, 1 (1) 1-12
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Depok : Cetakan Kelima. Raja Pers.
- Rismawati, S. E. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Vol. 1. Celebes: Media Perkasa.
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Safitri dan Kholilah. (2019). *Statistik I*. Palembang: Citra Books.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, and Nunung Ayu Sofiati (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.

- Sugiono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group Cetakan Ke-9.
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja, Edisi Keenam. Cetakan Keempat*. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Zeinandra Immanuel Kurniawan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Room Division Hotel X Surabaya. *Joernal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3 (2) 529-545.