

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ADOVELIN RAHARJA KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : M. Fanra Alhamdullilah

NIM : 212021021

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI BISNIS

2025

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ADOVELIN RAHARJA KOTA PALEMBANG**

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



Nama : M. Fanra Alhamdulillah

NIM : 212021021

UNIVERSITAS MUHAMMADYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI BISNIS

2025

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Fanra Alhamdulillah

Nim : 212021021

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

- a. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
- b. Karya tulis ini adalah alami gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
- c. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
- d. Pernyataan 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, Maret 2025


M. Fanra Alhamdulillah

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang.

Nama : M. Fanra Alhamdulillah
Nim : 212021021
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima Dan Disahkan
Pada Tanggal Mei 2025
Pembimbing II

Pembimbing I


Edy Liswani, SE.M.Si
NIDN :002708601


Efrina Masdani, SE.,M.Si., CHRO
NIDN :0220048603

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani SE.,M.Si.,CHRO
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Abaikan suara-suara sumbang yang meragukanmu teruslah berjuang belajar dan berdoa aku akan selalu bersamamu”

(IBU)

“Barang siapa di jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”

(HR. Muslim)

“Mencari ilmu bukanlah sekedar pencapaian tetapi juga perjalanan yang mengajarkan ketenangan dan kesabaran”

(HR. Umar Bin Khattab)

Kupersembahkan Skripsi ini untuk

- **Kelurga tercintaku, Bapak Fauzi Ibu Indrati dan adikku Anjeli Prama Vera Putri dan, beserta seluruh keluarga besarku**
- **Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang**
- **Teman Seperjuangan**
- **Almamater Kebanggaanku**

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang”. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan danteladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau higgsa akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda (**Fauzi**) dan Ibunda (**Indrati**) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. 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 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. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si., dan Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.
7. Terimakasih kepada kedua orang tuaku dan adikku tercinta yang selalu memberikan semangat, doa dan dukungan serta pengorbanan yang telah kalian berikan kepadaku, yang begitu tulus dan ikhlas tanpa belas kasih. you are my hero
8. Sahabat terdekatku M. Elparedho syaputra, Rio Anggara, Otomo Muja Hirin, yang selalu ada kapan pun aku butuhkan, yang sudah saya anggap seperti keluarga kandungku sendiri dan teman terdekatku Pregis Jayusman, Bayu Irawan, Edi Hidayatullah, Syah Ali Wardana, Endjhel Farera dan geng BLI turut memberikan semangat dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi, serta seluruh temen teman yang pernah ikut berperan dalam perkuliahanku, yang telah membantu serta memberikan sumbangsih pemikiran serta tawa dan canda yang telah kalian berikan kepadaku
9. Dan terakhir terima kasih kepada diriku sendiri M. Fanra Alhamdulillah sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih sudah selalu kuat dan berjuang dalam keadaan sesulit apapun proses didalam penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan

skripsi dengan semaksimal dan sebaik mungkin, semoga hasil yang didapatkan dapat berbuah dengan baik dan ini merupakan salah satu pencapaian terbesar diri sendiri yang patut dirayakan. Dan sekali lagi terima kasih kepada Fanra ingat pulang sebagai sarjana adalah impian dari kedua orang tuamu dan bentuk tanggung jawab atas pengorbanan mereka.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, Maret 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRAC.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Mnfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTES	
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	23
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis	30
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitin.....	31
C. Oprasional Variabel.....	32
D. Populasi dan Sempel	32
E. Data yang Diperlukan.....	35
F. Metode Pengumpulan Data	35

G. Analisis Data dan Teknik Analisis	37
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	45
B. Pembahasan.....	61
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	66
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Jumlah Target Pencapaian Pengiriman.....	3
Tabel I.2	Hasil prariset karyawan PT Adovelin Raharja Kota Palembang.....	5
Tabel II.1	Persamaan Dan Perbedaaan Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel III.1	Variabel penelitian, Defenisi Oprasional, dan Indikator.....	32
Tabel III.2	Jumlah Karyawan Pt Adovelin Raharja Kota Palembang Berdasarkan Devisi.....	34
Tabel IV.1	Uji Validitas.....	47
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel IV.4	Karekteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel IV.5	Karekteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel IV.6	Karekteristik Responden Berdasarkan Pengalaman.....	52
Tabel IV.7	Kinerja Karyawan.....	53
Tabel Iv.8	Lingkungan Kerja.....	54
Tabel Iv 9	Motivasi Kerja.....	56
Tabel Iv 10	Hasil Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel Iv 11	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	59
Tabel Iv 12	Hasil T (Uji Parsial).....	60
Tabel Iv 13	Hasil Koefisien Determinasi (R2).....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran.....	30
-------------	-------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Identitas Responden

Lampiran 4 Tabulasi Data Lingkungan Kerja (X1)

Lampiran 5 Tabulasi Data Motivasi Kerja (X2)

Lampiran 6 Tabulasi Data Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 7 Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and*

Service Solutions (SPSS) Version 26,00 for Windows

Lampiran 8 titik Presentasi distribusi r (df = 1- 50)

Lampiran 9 Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

Lampiran 10 Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ADOVELIN RAHARJA KOTA PALEMBANG

M. Fanra Alhamdulillah¹ , Edy Liswani² , Efrina Masdaini³

fanraalhamdulillah@gmail.com¹

ABSTRAK

**M. Fanra Alhamdulillah/212021021/2025/Edy Liswani/Efrina Masdaini
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Adovelin Raharja Kota Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) adakah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang?, 2) adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang?, 3) adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji hipotesis uji F, uji t serta koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang, 2) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang, 3) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang,

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja kinerja karyawan.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ADOVELIN RAHARJA KOTA PALEMBANG**

M. Fanra Alhamdulillah¹ , Edy Liswani² , Efrina Masdaini³

fanraalhamdulillah@gmail.com¹

ABSTRACT

M. Fanra Alhamdulillah/212021021/2025/Edy Liswani/Efrina Masdaini The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance of PT. Adovelin Raharja Palembang City/Human Resource Management.

The formulation of this research problem is: 1) is there an influence of the work environment and work motivation on the performance of employees of PT. Adovelin Raharja Palembang City?, 2) is there an influence of the work environment on the performance of employees of PT. Adovelin Raharja Palembang City?, 3) is there an influence of work motivation on the performance of employees of PT. Adovelin Raharja Palembang City? This research includes associative research. The sample in this study is as many as 60 people. The data collection method in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression with the hypothesis test of the F test, the t test and the determination coefficient. The results of the analysis show that: 1) there is an influence of the work environment and work motivation on the performance of employees of PT. Adovelin Raharja Palembang City, 2) there is an influence of the work environment on the performance of employees of PT. Adovelin Raharja Palembang City, 3) There is an influence of work motivation on the performance of employees of PT. Adovelin Raharja Palembang City

Keywords: *work environment, work motivation employee performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dalam suatu organisasi, manusia merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi. Bahkan, sebuah organisasi tidak dapat berfungsi tanpa manusia atau orang untuk pendukung dan penentu dalam proses organisasi

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncul istilah baru di luar sumber daya manusia (human resources), yaitu modal manusia (human capital). Di sini sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liabilitas (beban). Di sini perspektif sumber daya manusia sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik dalam jangka waktu yang telah ditetapkan

Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan motivasi kerja melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman diantaranya memberikan fasilitas fasilitas di tempat kerja

Menurut Afandi, (2018:23), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang

signifikan pada diri organisasi.

PT. Adovelin Raharja didirikan pada tahun 1990. Kantor pertamanya dibuka di Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia. PT. Adovelin Raharja bergerak dibidang pengiriman barang. Sebagai perusahaan, PT. Adovelin Raharja telah menumbuhkan dan memperluas bisnis secara organik ke lebih banyak ragam layanan pengiriman. Dalam melakukan pengiriman barang, PT. Adovelin Raharja memerlukan alat pengepakan barang yaitu plat metal box yang merupakan tempat meletakkan barang yang akan dikirim agar barang tersebut tersusun rapi dan aman dalam pengirimannya. Setelah melakukan pengiriman barang, plat metal box akan dicek kembali dalam segi pemeliharaan, pembersihan dan perbaikan agar dalam pengiriman berikutnya plat metal box dapat digunakan secara lebih aman.

Tabel.I.1
Jumlah target pencapaian pengiriman

Bulan	Forecast (pcs)	Realisasi(pcs)	Presentase pencapaian(%)
Januari	20.145	22.678	112
Februari	23.651	17.547	74
Maret	18.342	34.876	190
April	27.341	28.765	105
Mei	23.648	17.350	73
Juni	23.902	23.561	98
Juli	24.230	23.865	98
Agustus	24.625	26.905	109
September	27.016	16.894	62
Oktober	27.974	28.043	100
November	28.180	28.205	100
Desember	28.058	30.041	107

Sumber :PT. Adovelin Raharja Kota Palembang, 2023

Berdasarkan tabel I.1 menunjukkan kinerja karyawan pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang, sudah cukup baik dilihat bahwa target perusahaan banyak mencapai target dan bahkan melampaui target perusahaan. Sedangkan ketidak stabilan pencapaian terjadi pada bulan ,februari, Mei, juni, juli, september. Tujuan perusahaan belum tercapai karena pengaruh lingkungan dan kurangnya motivasi sehingga kinerja karyawan belum tercapai

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang berdasarkan masing-masing variabel yakni : lingkungan kerja dan motivasi kerja. Diketahui bahwa hasil observasi wawancara variabel lingkungan kerja, bahwa 30 karyawan yang diwawancarai menyatakan bahwa masih belum optimalnya lingkungan kerja yang ada pada perusahaan tersebut . Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Diketahui bahwa hasil wawancara variabel motivasi kerja bahwa 30 karyawan menyatakan karyawan belum termotivasi dalam bekerja karena kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin karyawan termotivasi dalam bekerja maka tujuan perusahaan akan cepat mudah untuk tercapai.

Tabel 1.2
Hasil Prariset karyawan
PT. Adovelin Raharja Kota Palembang

No	Pertanyaan untuk responden	Ya	Tidak	Total
1	Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	13	17	30
2	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan	14	16	30
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang ditetapkan perusahaan	14	16	30
4	Karyawan merasa puas dengan fasilitas pencahayaan ditempat kerja	14	16	30
5	Keberadaan jendela yang memadai didalam perusahaan	13	17	30
6	Karyawan tidak terganggu dengan bunyi kebisingan di perusahaan	13	17	30
7	Atasan memberikan perhatian dan dukungan yang cukup kepada karyawan	14	16	30
8	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai minat dan keahlian	11	19	30
9	Pimpinan mengeluarkan keputusan yang baik dan sesuai dengan keinginan	12	18	30

Sumber: Hasil Pra-Riset PT. Adovelin Raharja, 2024

Berdasarkan jawaban responden dalam pra-riset pada tabel 1.2, menunjukkan adanya tiga indikator yang melandasi kurang optimalnya kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang. Pernyataan hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan terdapat 13 karyawan yang menyatakan iya dan 17 karyawan lainnya menyatakan tidak, pernyataan kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan terdapat 14 karyawan yang menyatakan iya dan 16 karyawan lainnya menyatakan tidak, Pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang ditetapkan perusahaan terdapat 14 karyawan yang menyatakan iya dan 16 karyawan lainnya menyatakan tidak.

Berdasarkan variabel lingkungan kerja menunjukkan adanya tiga indikator yang tidak sesuai dengan lingkungan kerja. Pernyataan karyawan merasa puas dengan fasilitas pencahayaan ditempat kerja terdapat 14 karyawan yang menyatakan iya dan 16 lainnya menyatakan tidak, pernyataan keberadaan jendela yang memadai didalam perusahaan terdapat 13 karyawan yang menyatakan iya dan 17 lainnya menyatakan tidak, Pernyataan karyawan tidak terganggu dengan bunyi kebisingan di perusahaan terdapat 13 karyawan menyatakan iya dan 17 lainnya menyatakan tidak.

Berdasarkan variabel motivasi kerja menunjukkan adanya tiga indikator yang tidak sesuai dengan motivasi kerja. Pernyataan atasan memberikan perhatian dan dukungan yang cukup kepada karyawan terdapat 14 karyawan menyatakan iya dan 16 lainnya menyatakan tidak, Pernyataan karyawan melakukan pekerjaan sesuai minat dan keahlian terdapat 11 karyawan menyatakan iya dan 19 lainnya menyatakan tidak, Pernyataan pimpinan mengeluarkan keputusan yang baik dan sesuai dengan keinginan terdapat 12 karyawan menyatakan iya dan 18 lainnya menyatakan tidak.

Kesenjangan dalam kinerja karyawan menunjukkan bahwa indikator kualitas hasil kerja karyawan belum sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada indikator kuantitas, menyatakan bahwa kuantitas dari perusahaan belum sesuai yang ditetapkan perusahaan. Pada indikator waktu, menyatakan bahwa karyawan belum menyelesaikan tugas tepat waktu seperti yang ditetapkan perusahaan. Pada indikator kerja sama antara karyawan,

menyatakan bahwa karyawan belum bekerja sama dengan baik seperti yang ditetapkan perusahaan

Selanjutnya kesenjangan dalam lingkungan kerja menunjukkan bahwa indikator lampu penerangan belum sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Pada indikator jendela tempat kerja, menyatakan bahwa belum sesuai yang ditetapkan perusahaan. Pada indikator bunyi, menyatakan bahwa belum sesuai yang diinginkan perusahaan

Berikutnya kesenjangan dalam motivasi kerja menunjukkan bahwa indikator perhatian belum sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Pada indikator minat, menyatakan bahwa belum sesuai yang ditetapkan perusahaan. Pada indikator keputusan, menyatakan bahwa belum sesuai yang diinginkan perusahaan

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adovelin Raharja Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Bagi penulis diharapkan mendapatkan manfaat berupa ilmu pengetahuan dan wawasan baru. Selain itu juga menambah informasi terbaru di bidang ilmu pengetahuan yang dialami.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Bagi pihak perusahaan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang,

hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja pada Perusahaan PT. Adovelin Raharja Kota Palembang. Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi Universitas Muhammadiyah Palembang dalam memperbanyak hasil penelitian yang ada di Universitas Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Astuti, I., Sinaga, L., & Nurmansyah, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2).
- Dela, A., Novie, A. M., & Rani, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu (Doctoral Dissertation, Universitas Baturaja
- Dede Sulaeman, A. Gozali. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Security Service Pt. Iss Indonesia*. 18(1), 88.
- Ernanda, Y., Halim, W., Riady, M., & Nainggolan, E. P. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perintis Perkasa Medan*. 7, 7163–7173.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Itsnaini, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. *Jurnal Point Equilibrium Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 181–194. <https://doi.org/10.59963/jpema.v4i2.179>
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693-7696.
- Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik): Edisi Pertama*. Cetakan Keenam. Depok: Rajawali Pers
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosida Karya
- Pedomanan Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi. (2023). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

- Ramdhani, S., & Indiyati, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 10(2), 1236–1251. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.48865>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (2nd ed.). ALFABETA.
- Sedarmayanti. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Selvi, P., Mardiah, K., Dimas, R. R., & Veronica, S. E. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Muara Kuang Kabupaten Ogan Ilir (Doctoral Dissertation, Universitas Baturaja
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal Of Law, Administration, And Social Science*, 1(2), 84-94
- Zahli, R., & Pudyaningsih, A. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 1 Kraton Kabupaten Pasuruan. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 7(10), 121-130.