

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDRALAYA AGRO LESTARI**



Skripsi

Nama : Muhamad Rizal

Nim : 212021126

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
INDRALAYA AGRO LESTARI**

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



Nama : Muhamad Rizal

Nim : 212021126

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda dibawah ini:

Nama : Muhamad Rizal
Nim : 212021126
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indralaya Agro Lestari

Dengan ini saya mengatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan unntuk mendapatkan gelar akademik sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lainkecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan oarang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat 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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2025



Muhamad Rizal

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Indralaya Agro Lestari

Nama : Muhamad Rizal

Nim : 212021126

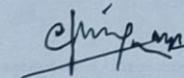
Program Studi : Manajemen

Kosentrasi : Manajemen SDM

Diterima dan Disahkan

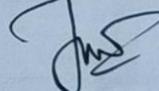
Pada tanggal, Mei 2025

Pembimbing I,



Dr. Choiriyah, Hi S.E., M.M
NIDN : 0211116203

Pembimbing II,

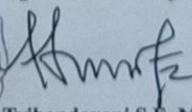


Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M
NIDN : 0215117901

Mengetahui, Dekan

Dua Program Studi Manajemen




Dr. Zalcha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO
NIDN : 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”

(QS. Al-Insyirah 6-7)

Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung” (QS. Ali-Imran 173)

“Apapun tantangan dan resikonya akan ku hadapi agar bisa menggapai mimpi ”

Ku Persembahkan Kepada

- Kedua orang tuaku, bapak Wagiran dan Ibuku tercinta Sukermi yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakan putranya
- Untuk kakak kandungku Riko Candra dan adikku, M. Fikri Al-falahi dan Fatim Putri Azahra yang telah mendidik dan menasihati tanpa henti
- Keluarga Besarku yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a
- Dosen beserta Almamaterku, Universitas Muhammdiyah Palembang
- Seluruh sahabat, teman, dan rekan-rekan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya.

Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indralaya Agro Lestari”.dapat penulisan selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan ajaran islam di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku, bapak Wagiran dan ibu Sukermi, yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang:

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 Tri Handayani, S.E., M.Si. Dan Dr. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si. Selaku Ketua Program dan Sekretaris Program studi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.M. dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M. Sebagai dosen pembimbing skripsi.
5. Edy Liswani, S.E., M.Si. Selaku Pembimbing Akademik.
6. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.pd., M.Si. dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si, selaku penelaah 1 dan 2 dalam seminar proposal. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan PT. Indralaya Agro Lestari.
8. Terimakasih kepada keluargaku dan teman-teman *Bli Boys* yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang positif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai amalan ibadah di sisi-Nya, Aamiin.

Palembang Mei 2025

Muhamad Rizal

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS ...	10
A. Kajian Pustaka	10
1. Kinerja Karyawan	10
2. Motivasi Kerja	15
3. Lingkungan Kerja.....	20
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian	29
C. Operasional Variabel.....	29
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Data yang D i perlukan.....	32
F. Metode Pengumpulan Data	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	34
1. Analisis Data	34
2. Analisis Instrumen.....	36
3. Teknik Analisis.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian	42
1. Gambaran Objek Penelitian	42
2. Uji Instrumen	44
3. Gambaran umum karakteristik responden.....	47
4. Gambaran umum frekuensi jawaban responden	49
5. Hasil analisis Regresi Linier Berganda	56
6. Uji Hipotesis.....	57
8. Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	67
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Produksi	4
Tabel 1. 2 Hasil Prariset Motivasi Kerja pada PT. Indralaya Agro Lestari	6
Tabel 1. 3 Hasil Prariset Lingkungan Kerja Pada PT. Indralaya Agro Lestari.....	7
Tabel 3. 1 Variabel, defenisi variable, dan indikator.....	29
Tabel 3. 2 Kerangka Populasi dan Sampel PT. Indralaya Agro Lestari	31
Tabel 4. 1 Uji Validitas dan reabilitas	45
Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4. 3 Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 4. 4 Pendidikan Responden	48
Tabel 4. 5 Lama Bekerja	48
Tabel 4. 6 Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel 4. 7 Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4. 8 Lingkungan Kerja (X2)	54
Tabel 4. 9 Hasil Regresi Linier Berganda	56
Tabel 4. 10 Uji F (Simultan/Bersama-sama)	58
Tabel 4. 11 Hasil Uji t (Parsial).....	59
Tabel 4. 12 Hasil Koefisien Determinasi.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian.....	72
Lampiran 2 Kuesioner	73
Lampiran 3 Tabulasi Data Identitas Responden.....	77
Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel Y, X1, X2.....	80
Lampiran 5 Nilai Total dan Rata-rata.....	82
Lampiran 6 SPSS.....	84
Lampiran 7 Uji Validitas dan Realibilitas	94
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi linier, uji F, uji t, dan Koefisien Determinasi	98
Lampiran 9 Tabel R.....	99
Lampiran 10 Tabel F.....	100
Lampiran 11 Tabel t.....	101
Lampiran 12 Biodata Ijazah	
Lampiran 13 Surat Izin Riset	
Lampiran 14 Sertifikat SKPI dan Lainnya	
Lampiran 15 Sertifikat SPSS	
Lampiran 16 Sertifikat Pengantar Komputer	
Lampiran 17 Kartu Aktivitas Bimbingan	
Lampiran 18 BPP	
Lampiran 19 Jurnal	
Lampiran 20 Plagiat Checker	
Lampiran 20 Biodata Penulis	

ABSTRAK

Muhamad Rizal/ 212021126/ 2025 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indralaya Agro Lestari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indralaya Agro Lestari. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 55 orang responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan $F_{hitung} 94,456 > F_{tabel} 000$, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} motivasi kerja 7,789, lingkungan kerja 3,064 $> 1,297$, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi memperlihatkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besarnya perubahan yang disebabkan sebabkan sebesar 78,4%.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Muhamad Rizal/ 212021126/ 2025/ The Influence of Work Motivation and Work Environment on PT. Indralaya Agro Lestari

This research aims to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT. Indralaya Agro Lestari. The sample used in this research was 55 respondents. The data used in this research are primary and secondary data. The data analysis used is qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis show that work motivation and work environment have a positive effect on employee performance. The results of simultaneous hypothesis testing show $F_{count} 94.456 > F_{table} 000$, meaning that there is a significant influence of work motivation and work environment on employee performance. The results of partial hypothesis testing show that the t -count value for work motivation is 7,789, work environment 3,064 > 1.297 , meaning that partially there is a significant influence of work motivation and work environment on employee performance. The determination value shows that work motivation and work environment are able to contribute to the ups and downs of employee performance, with the magnitude of the change caused being 78,4%.

Keywords: Work Motivation, Work Environment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi karena kinerja mereka sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan (Suryani et al., 2020). Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat (Saputra et al., 2024).

Karyawan sebagai sumber daya manusia, dan kunci keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan. Karena sumber daya manusia merupakan lini penting dalam sebuah perusahaan, supaya tujuan awal perusahaan dapat tercapai yakni memperoleh profit yang maksimal. Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi (Purba et al., 2019). Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada

di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika.

Menurut Anam (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh dengan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik tentu kinerja karyawan akan meningkat, sehingga karyawan tersebut akan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab. Akan tetapi jika lingkungan kerja kurang sesuai dan suasana lingkungan kerja kurang nyaman akan mengakibatkan kurangnya kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk 2019). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa “Motivasi

merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu usaha dari seseorang untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya”.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi sehingga, karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Selain motivasi kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola lingkungan kerja karyawan dalam bekerja agar selalu nyaman dan fokus pada tujuan perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja.

PT. Indralaya Agro Lestari adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit menjadi (CPO), yang beralamat di Desa Patra Tani Kecamatan Muara Belida Kabupaten Muara Enim Sumatera Selatan.

Kinerja karyawan di PT. Indralaya Agro Lestari Kecamatan Muara Belida Kabupaten Banyuasin mengalami masalah, dilihat dari pencapaian atau tingkat produksi selama 5 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Hasil Produksi
PT. Indralaya Agro Lestari

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Target yang belum tercapai (Ton)
2019	210.000	198.000	12.000
2020	235.100	201.000	34.100
2021	190.000	180.000	10.000
2022	266.400	230.100	36.300
2023	248.600	212.500	36.100

Sumber : PT. Indralaya Agro Lestari tahun (2019-2023)

Berdasarkan tabel realisasi produksi diatas dapat dilihat hasil produksi perusahaan mengalami ketidakstabilan setiap tahunnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Indralaya Agro Lestari kurang maksimal, sehingga perusahaan tidak mencapai target produksi yang diharapkan. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan, karena keterampilan karyawan masih terbatas. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman karyawan terhadap tugas mereka serta kurangnya kepatuhan dalam menjalankan aturan perusahaan. Akibatnya, kualitas dan kuantitas produksi buah sawit tidak pernah mencapai target yang ditetapkan oleh PT. Indralaya Agro Lestari, dan target

yang direncanakan perusahaan tidak tercapai sesuai harapan, menunjukkan bahwa kinerja karyawan perusahaan belum optimal.

Terkait fenomena kinerja karyawan PT. Indralaya Agro Lestari bahwa adanya karyawan yang belum mampu menyelesaikan dalam waktu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga atasan yang masih belum semampunya memberikan arahan kepada karyawan dan bisa menurunkan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Karyawan yang belum bisa melaksanakan kerja yang sesuai dengan kualitas yang ditentukan.

Pengamatan di lokasi penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan di lingkungan PT. Indralaya Agro lestari masih belum maksimal, hal ini karena jenjang karir yang belum jelas, masih kurangnya penghargaan atas, hal tersebut mengurangi kepercayaan atasan untuk diusulkan ke jabatan yang lebih tinggi. Disisi lain karyawan juga tidak memanfaatkan kesempatan dalam pengembangan diri.

Terkait fenomena lingkungan kerja di PT. Indralaya Agro Lestari terdapat di lingkungan fisik dan non fisik diantaranya karyawan yang merasa tidak nyaman dengan kondisi ruang kerja mereka mengakibatkan dalam melaksanakan tugas tidak dapat melaksanakannya dengan baik. Karyawan tidak bersemangat dalam bekerja dikarenakan suhu yang berada didekat mereka tidak kurang baik. Karyawan dan atasan yang akan menciptakan struktur kerja buat perusahaan yang dimana karyawan tersebut mengabaikan pendapat dari atasan sehingga struktur yang akan dibuat menjadi tidak baik bagi perusahaan.

Pra-riset yang dilakukan peneliti pada karyawan PT. Indralaya Agro Lestari menunjukkan kemungkinan adanya hubungan antara kinerja karyawan dengan faktor Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berikut adalah hasil dari pra-riset tersebut.

Pekerjaan yang dilakukan dengan giat dan tidak dapat dikerjakan dalam tenggat waktu dapat merugikan suatu perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan kinerjanya tersebut akan memakan waktu sehingga pekerjaannya akan merasa terganggu apabila kinerja tersebut buruk di dalam suatu perusahaan, dalam hal tersebut karyawan akan merasa puas bila di kerjakan secara bersama-sama atau individu sehingga kapasitas dalam perusahaan itu mencapai target yang ditentukan.

Tabel 1. 2

Hasil Prariset Motivasi Kerja pada PT. Indralaya Agro Lestari

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan berusaha meraih prestasi yang baik	18	12
2	Karyawan selalu berupaya berprestasi untuk perusahaan	13	17
3	Karyawan Mendapatkan pengakuan dan pujian dari atasan atas kinerja yang baik	20	10
4	Karyawan mendapatkan surat pengakuan, sertifikat atau penghargaan tertulis	16	14
5	Karyawan mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	11	19
6	Karyawan mendapatkan kenaikan jabatan atau promosi	9	21

Sumber : Hasil prariset PT. Indralaya Agro Lestari

Dari tabel pra-riset di atas menunjukkan bahwa semua indikator tentang motivasi kerja belum sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indralaya Agro Lestari dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Hasil Prariset Lingkungan Kerja Pada PT. Indralaya Agro Lestari

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan merasa puas dengan adanya fasilitas ditempat kerja	13	17
2.	Karyawan merasa tenang dengan warna yang berada didalam perusahaan	18	12
3.	Karyawan merasa sesuai dengan suara kebisingan ditempat bekerja	13	17
4.	Karyawan merasa tidak terganggu dengan suara kebisingan di perusahaan.	14	16
5.	Karyawan merasa bersemangat dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan	13	17
6.	Karyawan mampu berpikir kreatif dan inovatif dalam melakukan pekerjaan	14	16

Sumber : Hasil prariset PT. Indralaya Agro Lestari

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa pada poin kedua indikator warna sudah memadai di perusahaan sedangkan indikator tentang lingkungan kerja yang lainnya belum sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indralaya Agro Lestari?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indralaya Agro Lestari?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indralaya Agro Lestari?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indralaya Agro Lestari
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indralaya Agro Lestari
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indralaya agro Lestari

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penulis dapat mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan khususnya dalam konsentrasi SDM

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi akademisi

Menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki topik yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Saputra, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Kerja Pada Dinas Sosial Kota Sungai Penuh: Yoka Saputra, Beni Setiawan, Syafri Juana, *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 6(1), 1-10.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Sedarmayanti, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. *Remaja Rosdakarya*, 172.
- Zayd, B. B. F., & Habiburahman, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aya Pujian Pratama Pada Masa Covid-19. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(4), 293-302.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.
- Purnama Dewi, D., & Harjoyo, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 319-325.
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57-69.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.
- Irman, I., Kurniati, D., & Oktoriana, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PRAKARSA Tani Sejati Kabupaten Ketapang. *Mimbar Agribisnis*, 7(1), 159-168.
- 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.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Sugiyono, 2018. *Metode penelitian kuantitatif & kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.