

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. HAR GORDEN PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Ira Mutiara Ramadhani

Nim : 212021120

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS MANAJEMEN DAN BISNIS**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. HAR GORDEN PALEMBANG**

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



Nama : Ira Mutiara Ramadhani

Nim : 212021120

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS MANAJEMEN DAN BISNIS
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ira Mutiara Ramadhani
Nim : 212021120
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Har Gorden Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan Tinggi Lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan 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 ke tidak 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, April 2026

Yang Menyatakan,



Ira Mutiara Ramadhani

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang.
Nama : Ira Mutiara Ramadhani
NIM : 212021120
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Maftuhah Nurrahani, S.E., M.Si.
NIDN: 0216057001/673839



Lesi Agusria, S.E., M.M
NIDN: 0205088201

Mengetahui,
Dekan

u.d. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO.
NIDN: 229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Bersungguh – sungguhlah, dan jangan bermalas – malas dan jangan pula pula
lengah, karena penyesalan itu bagi orang yang bermalas – malasan “

“Tidak ada pencapaian tanpa proses, dan tidak ada proses tanpa belajar”

”Ridho allah mengalahkan kemampuan manusia ”

Terucap syukur pada MU ya Allah

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Suamiku tercinta dan anak–
anakku tersayang
- ❖ Kedua orang tuaku tercinta
- ❖ Keluarga besarku
- ❖ Sahabat-sahabatku Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Har Gorden Palembang” Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Skripsi ini bukan sekadar rangkaian kata dan angka, tetapi merupakan bagian dari proses, pembelajaran, dan pendewasaan diri. Setiap halaman yang tersusun di dalamnya menyimpan cerita tentang usaha, doa, air mata, serta harapan. Penulis belajar bahwa keberhasilan tidak hanya tentang hasil akhir, tetapi tentang kesungguhan dalam menjalani setiap tahapan dengan tanggung jawab dan keikhlasan.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

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 dan ibu Dr.Maftuhah Nurrahmi,S.E.,M.SI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Dr.Mister Candra, S.Pd. M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dr.Maftuhah Nurrahmi,S.E.,M.SI selaku Dosen Pembimbing I dan ibu Lesi Agusria, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing selama proses pengerjaan skripsi
6. Seluruh dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhamadiyah Palembang beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi
7. Terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh karyawan CV. Har Gorden Palembang yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai dengan selesai.
8. Teristimewa untuk teman hidupku tercinta, terima kasih atas doa yang tak pernah putus , kesabaran yang tulus, serta dukungan yang selalu menguatkan. Semoga setiap kebaikan dan pengorbanan yang diberikan menjadi amal kebaikan dan keberkahan dalam kehidupan kita.
9. Kepada buah hatiku tersayang terima kasih telah menjadi sumber motivasi dan kebahagiaan penulis, serta setia menemani hari-hari penuh suka dan duka penulis dalam penyusunan skripsi ini, skripsi ini adalah bukti bahwa tidak ada batas bagi seseorang untuk berjuang dan berkembang. Semoga kelak kalian

memahami bahwa setiap pencapaian ini lahir dari doa, harapan, dan cinta yang tulus untuk kalian.

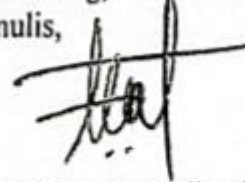
10. Untuk super hero ku Alm. Ayah tercinta terima kasih atas kasih sayang, dan didikan yang telah ayah tanamkan sejak kecil. Meski ayah telah tiada nasihat dan perjuangan ayah akan selalu hidup dalam hati menjadi fondasi dalam setiap langkah penulis. Dan untuk ibukku tercinta terima kasih atas doa yang tak pernah putus, kasih sayang dan pengorbanan yang tak terhitung nilainya semoga pencapaian ini dapat menjadi kebahagiaan dan kebanggaan untuk ibu.
11. Kepada keluarga besar tercinta, terima kasih atas doa, dukungan, dan perhatian yang senantiasa menguatkan penulis dalam setiap proses yang tidak selalu mudah ini dan terima kasih kepada sahabat- sahabat seperjuangan telah menjadi bagian dari perjalanan skripsi ini. Serta kepada almamater tercinta, yang telah menjadi tempat belajar, berproses, Terima kasih atas kesempatan dan ilmu yang telah membentuk penulis hingga sampai pada titik ini.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, Akhir kata penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah SWT membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pembaca dan pihak-pihak terkait Aamiin ya rabbal ‘alamin

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

Palembang, Maret 2026

Penulis,



Ira Mutiara Ramadhani

NIM : 212021120

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kajian Pustaka	12
B. Pelitian Sebelumnya	20
C. Kerangka Pemikiran	25
D. Hipotesis	29
BAB III METODEOLOGI PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30

B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasionalisasi Variabel	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Data yang Diperlukan	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	35

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian	61

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	68
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Data Penjualan Tahun 2022-2024 CV. Har Gorden Palembang.....	4
Tabel I.2 Hasil Pra-riset faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	5
Tabel I.3 Hasil Pra-riset faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	7
Tabel I.4 Hasil Pra-riset faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	8
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
Table III.2 Jumlah Karyawan CV. Har Gorden Palembang	33
Tabel IV.1 Uji Validitas	45
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	46
Tabel IV.3 Bagian Kerja Responden.....	51
Tabel IV.4 Variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel IV.5 Variabel Motivasi Kerja	54
Tabel IV.6 Variabel Lingkungan Kerja	56
Tabel IV.7 Analisis Regresi Linear Berganda	58
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Simultan).....	59
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial)	60
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	2
Gambar IV.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Gambar IV.2 Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Gambar IV.3 Responden Berdasarkan lama bekerja.....	49
Gambar IV.4 Cabang CV Har Gorden Palembang	50

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Prasiet
- Lampiran 3 : Kuesioener
- Lampiran 4 : Tabulasi
- Lampiran 5 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi
- Lampiran 8 : Tabel R
- Lampiran 9 : Tabel F
- Lampiran 10 : Tabel t
- Lampiran 11 : Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 12 : Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 13 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 14 : Hasil Turnitin
- Lampiran 15 : Sertifikat AIK
- Lampiran 16 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 17 : Sertifikat Green Human Resources
- Lampiran 18 : Sertifikat Psikologi industri
- Lampiran 19 : Sertifikat Pelatihan (k3)
- Lampiran 20 : Sertifikat Pengantar aplikasi komputer
- Lampiran 21 : Sertifikat Aplikasi komputer dalam Bisnis
- Lampiran 22 : Sertifikat Awareness Health Safety and Environment
- Lampiran 23 : Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 23 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Ira Mutiara Ramadhani Maftuhah Nurrahmi/Lesi Agusria / Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Har Gorden Palembang

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Motivasi kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang secara simultan dan parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 62 responden yang diambil dengan *Cluster Sampling*. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linier berganda menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang. Secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi secara signifikan Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja mempengaruhi secara signifikan Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan sebesar 46,5%.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Ira Mutiara Ramadhani Maftuhah Nurrahmi/Lesi Agusria / The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Cv. Har Gorden Palembang

This research aims to determine the influence of work motivation and work environment on CV employee performance. Har Gorden Palembang simultaneously and partially. The sample used was 62 respondents taken using Cluster Sampling. The analysis technique uses multiple linear regression, F and t hypothesis testing and the coefficient of determination. The results of research from multiple linear regression show that work motivation and work environment have a positive effect on CV employee performance. Har Gorden Palembang. The results of simultaneous hypothesis testing show that work motivation and work environment affect employee performance at CV. Har Gorden Palembang. Partially, it shows that work motivation significantly influences employee performance and the work environment significantly influences CV employee performance. Har Gorden Palembang. The results of the coefficient of determination show that the Work Motivation and Work Environment variables are able to contribute to the rise and fall of employee performance by 46.5%..

Keywords: Motivation, Work Environment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif dan efisien demi mempertahankan eksistensi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) mencakup semua kekuatan atau potensi yang dimiliki manusia, seperti akal budi, rasa, kreativitas, keinginan untuk bebas, perasaan sosial, kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain, dan kemampuan untuk membuat karya. Menurut Kasmir (2024:6), SDM adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja, guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Keberhasilan instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, dimana instansi mengharapkan kinerja tinggi dari pegawainya untuk memberikan sumbangan optimal dalam pencapaian tujuan

Salah satu unsur manajemen sumber daya manusia adalah individu yang merupakan karyawan pada suatu perusahaan. Karyawan adalah aset yang memiliki peranan penting, karena sebagai acuan yang mendorong kemajuan perusahaan atau organisasi. Karyawan yang kinerjanya baik akan berdampak pada keberhasilan

perusahaan demikian sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang buruk maka akan menimbulkan dampak buruk seperti bangkrut atau mundurnya perusahaan dan akibatnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2024:182).

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2), kinerja didefinisikan sebagai kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi dalam kaitannya dengan visi misi yang diemban perusahaan atau perusahaan serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional

Menurut Afandi (2021:83) 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 perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Kasmir (2024:189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin Kerja.

Berdasarkan awal riset pada CV. Har Gorden Palembang yang di dapati adalah kinerja karyawan tersebut menurun. Karena tidak ada perbedaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan karyawan yang tidak memiliki

kinerja yang baik. Sehingga mempengaruhi kinerja karyawan lain, ditandai dengan karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang di tetapkan, pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang diberikan. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah ditetapkan dan waktu yang ditetapkan, sehingga masih belum meningkatnya kinerja karyawan atas perusahaan.

Berdasarkan Kinerja karyawan yang menurun dihasil awal pra riset kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja yang baik dan memadai di CV, Har Gorden Palembang yang terdapat beberapa permasalahan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan,

Motivasi menjadi salah satu faktor yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2024:190), Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Selanjutnya selain motivasi, lingkungan kerja juga menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2024:192) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja,

CV. Har Gorden Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan gorden sekaligus produksi gorden dan juga pemasangan gorden yang mengharapkan kinerja tinggi dari setiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan CV. Har Gorden memiliki sejumlah karyawan di beberapa cabang yang ada Palembang yaitu 1. Har Gorden 1, 2. Har Gorden 2, 3. Nabil Gorden, 4. Mawaddah Gorden, 5. Warohmah Gorden, 6. Sakinah Gorden, 7.

Istiqomah Gorden. Karyawan ini senantiasa di evaluasi kinerja karyawan untuk memastikan kinerja tetap stabil dan meningkatkan guna mempertahankan produktivitas perusahaan yang baik.

Karena pada dasarnya perusahaan perlu untuk meningkatkan tingkat kinerja dengan menciptakan sistem kinerja yang baik, Motivasi yang baik serta lingkungan kerja yang baik. Dengan tingkat kinerja yang baik karyawan cenderung lebih berkomitmen untuk bekerja dengan baik, mematuhi aturan, dan menjaga kinerja yang konsisten.

Permasalahan yang dialami oleh CV. Har Gorden Palembang adalah berawal dari terjadinya kurangnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh adanya motivasi, dan lingkungan kerja yang masih kurang baik. Kinerja karyawan CV. Har Gorden Palembang masih dianggap kurang maksimal dimana hal ini terlihat dari hasil penjualan yang masih belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel target dan realisasi penjualan sebagai berikut.

Tabel I.1
Data Penjualan Tahun 2022-2024
CV. Har Gorden Palembang

No	Tahun	Jumlah Target	Realisasi	Realisasi(%)
1	2022	Rp.815 Juta	Rp.800 Juta	98%
2	2023	Rp.850 Juta	Rp.710 Juta	84%
3	2024	Rp.650 Juta	Rp.510 Juta	78%

Sumber : CV. Har Gorden Palembang

Keterangan pada tabel di atas menunjukkan pada Tahun 2022 kinerja karyawan stabil mencapai 98%. Pada tahun 2022 CV. Har Gorden Palembang memperlihatkan kinerja karyawan cukup baik. Realisasi pendapatan sebesar 98%

dari target menunjukkan bahwa motivasi kerja masih relatif tinggi, meskipun belum mencapai 100% karyawan dianggap masih mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, dan sistem kerja pada masa itu masih berjalan dengan cukup efektif.

Kemudian memasuki tahun 2023 awal penurunan target mulai terlihat dan cukup signifikan dari 98% menjadi 84%. Hal ini menandakan mulai munculnya kendala internal seperti motivasi kerja menurun akibat tekanan target yang semakin tinggi (dari Rp. 815 juta menjadi Rp.850 juta).

Penurunan semakin tajam pada Tahun 2024, target justru diturunkan Rp.650 Juta, namun realisasi hanya mencapai Rp.510 Juta dan berpotensi 78% saja, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan semakin menurun meskipun target lebih ringan. Kondisi seperti ini tentunya menunjukkan adanya masalah mendasar dalam motivasi kerja serta lingkungan kerja di CV. Har Gorden Palembang.

Terkait kondisi tersebut penulis menduga adanya tingkat kinerja karyawan yang masih rendah, sehingga mempengaruhi rendahnya realisasi penjualan pada CV. Har Gorden Palembang yang menyebabkan target dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tidak tercapai dengan maksimal. Dari hasil Data Penjualan di atas karyawan belum mampu untuk mencapai target harian penyelesaian produk yang ditentukan CV. Har Gorden karena waktu yang diberikan terlalu singkat serta fasilitas yang kurang memadai. Lebih lanjut penulis melakukan prariset Dimana pada prariset tersebut penulis membuat 26 pernyataan yg mewakili 13 faktor yg mempengaruhi kinerja (terlampir) dan penulis melakukan pra- riset sederhana di awal menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner

kepada 30 karyawan yang terdapat 2 variabel yang mempengaruhi kinerja dengan jawaban tidak terbanyak yaitu sebagai berikut

Tabel I.2
Hasil Pra-riset faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan
CV. Har Gorden Palembang

No	Pertanyaan	S	TS
Kualitas			
1	Hasil pekerjaan karyawan telah memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan	16	14
Kuantitas			
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditetapkan	12	18
Waktu			
3	Karyawan mampu mengatur waktu dengan baik agar semua pekerjaan selesai tepat waktu	13	17

Sumber : Hasil pra-riset 2025.

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas data pra-riset CV. Har Gorden Palembang penulis menemukan permasalahan pada Variabel Kinerja Karyawan pada poin 2 dan 3. Pada indikator kuantitas, Karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan setiap hari. Kemudian pada indikator ketepatan waktu, karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan karyawan mampu mengatur waktu dengan baik agar semua pekerjaan selesai tepat waktu. karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan dan belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel I.3
Hasil Pra-riset faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja
CV. Har Gorden Di Palembang

No	Pertanyaan	S	TS
1	Karyawan mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan	13	17
2	Karyawan mendapatkan penghargaan dari atasan, karena berhasil mencapai target	12	18
3	Karyawan menerima gaji sesuai dengan jasa yang diberikan	18	12
4	Karyawan menerima insentif sesuai dengan jasa yang diberikan	10	20

Sumber : Hasil pra-riset 2025.

Berdasarkan tabel I.3 dapat dijelaskan sebagai berikut hasil prariset di atas karyawan belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan karyawan menyatakan.

Karyawan mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak setuju yang mana itu menunjukkan bahwa atasan tidak memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga munculnya fenomena motivasi kerja yang menyebabkan turun nya kinerja karyawan.

Karyawan mendapatkan penghargaan dari atasan, karena berhasil mencapai target dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak setuju yang mana itu menunjukkan bahwa atasan tidak memberikan penghargaan terhadap pencapaian karyawan dalam memenuhi target dari perusahaan sehingga munculnya fenomena motivasi kerja yang menyebabkan turun nya kinerja karyawan.

Karyawan menerima insentif sesuai dengan jasa yang diberikan dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak setuju yang mana itu

menunjukkan bahwa karyawan tidak diberikan insentif mencapai target yang diberikan. Sehingga munculnya fenomena motivasi kerja yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan prariset di atas karyawan belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan kurangnya apresiasi dalam kinerja yang disebabkan kurangnya motivasi kerja serta yang kurang baik. Motivasi yang kurang juga menyebabkan Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang belum optimal dikarenakan karyawan tidak mendapatkan dukungan dari atasan.

Tabel I.4
Hasil Pra-riset faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja
CV. Har Gorden Di Palembang

No	Pertanyaan	S	TS
1	Penerangan di tempat kerja sudah memadai dan membantu dalam melaksanakan tugas.	17	13
2	Karyawan merasa suhu ruangan kerja sesuai dengan kenyamanan kerja Karyawan.	20	10
3	Karyawan bisa berkonsentrasi dengan baik tanpa terganggu oleh kebisingan dari lingkungan sekitar.	12	18
4	Warna ruangan membantu Karyawan merasa lebih tenang dalam bekerja	20	10
5	Lingkungan kerja yang aman mendukung kemampuan Karyawan dalam bekerja secara maksimal	10	20

Sumber : Hasil pra-riset 2025.

Berdasarkan tabel I.4 dapat dijelaskan sebagai berikut hasil prariset di atas karyawan belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan karyawan menyatakan.

Karyawan bisa berkonsentrasi dengan baik tanpa terganggu oleh kebisingan dari lingkungan sekitar. dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban

terbanyak tidak setuju yang mana itu menunjukkan bahwa karyawan merasa terganggu oleh kebisingan di lingkungan sekitar tempat bekerja sehingga munculnya fenomena lingkungan kerja yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk mendukung kemampuan Karyawan dalam bekerja secara maksimal dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak setuju yang mana itu menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak aman dan nyaman untuk mendukung dalam hal bekerja Sehingga munculnya fenomena lingkungan kerja yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan prariset di atas karyawan belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan lingkungan kerja yang kurang baik hal ini juga menyebabkan Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang belum optimal dan kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Jadi fenomena yang dialami oleh CV. Har Gorden Palembang adalah berawal dari terjadinya kurangnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh adanya motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Kinerja karyawan oleh CV. Har Gorden Palembang masih dianggap kurang maksimal dimana hal ini terlihat dari hasil prariset yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 orang karyawan.

Berdasarkan fenomena latar belakang di atas, maka akan menarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang ?
2. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang ?
3. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Har Gorden Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini menjadi tolak ukur pemahaman saya terhadap teori-teori yang selama ini saya pelajari dibangku kuliah di Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan serta sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil Penelitian ini menjadi salah satu sumber informasi bagi pimpinan untuk mengambil keputusan, khususnya dalam hubungan dengan kinerja karyawan di CV. Har Gorden Palembang.
- b. Hasil penelitian ini juga menjadi salah satu referensi penelitian yang lain untuk melakukan kajian yang sama
- c. Dengan penelitian ini berharap ada perubahan dari segi manajemen perusahaan terhadap kinerja karyawannya

3. Bagi Almamater

Dapat menjadi bahan referensi sebagai bahan pertimbangan jika melakukan penelitian yang serupa untuk masa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195-201.
- Esqi Kurota Ayuni, & Irwin Ananta Vidada. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Asri Pasaman. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(5), 109–122. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i5.1285>
- Fauziah, W., Pratama, S., & Alfahmi, M. (2025). Analisis Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kisel Grup Medan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(8), 3530-3538.
- Fernand, G. R., Fitriah, W., & Agusria, L. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Remco Rubber Indonesia Palembang. *DIBINOM: Digital Business, Economic Journal*, 1(1), 1-10.
- Heralkan, Y., & Alviolosa, B. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang. *DIBINOM: Digital Business, Economic Journal*, 1(1), 46-53.
- Hulu, Y. I., & Tura, T. B. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Stanford Teknologi Indonesia-Jakarta. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(5), 10421-10434.
- M.Syamsul Ma`arif, H. T. (2020). *Teknik-Teknik Kuantitatif Untuk Manajemen*. PT.Gamedia Widiasaranan Indonesia.
- Maisarah, A., Ambarita, R., & Tanjung, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Sibolga. *Talenta Masa Depan Indonesia*, 1(1), 30-40.
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., ... & Arman, Z. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Ogda, Y., Sudarijati, S., & Ismartaya, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(7), 845–856. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i7.4281>
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-*

Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 4(2), 513–528.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>

Puji Lestari, E., & Sutarno. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karanganyar. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 3033–3044. <https://doi.org/10.62710/6ef0x042>

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>

Susilawati, N. M. D., & Mayasari, D. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Fif Pos Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 108-117.

Wardhana, A. E., Sustiyatik, E., & Pangastuti, R. L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 235–244. <https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3266>