

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRIMAGRAHA
KERAMINDO INDRALAYA UTARA OGAN ILIR
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI



**Nama : Muhamad Sidik
NIM : 212015235**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KARYAWAN PADA PT PRIMAGRAHA
KERAMINDO INDRALAYA UTARA OGAN ILIR
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

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



Nama : Muhamad Sidik

Nim : 212015235

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhamad Sidik

Nim : 212015235

Konsentrasi : Manajemen

Judul Skripsi : pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Primagraha Keramindo Indralaya Utara Ogan Ilir Sumatera Selatan

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini 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 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, Agustus 2019



MUHAMAD SIDIK

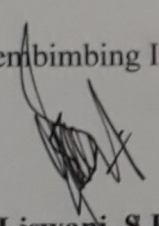
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
PT. Primagraha Keramindo Indralaya Utara Ogan Ilir Sumatera Selatan

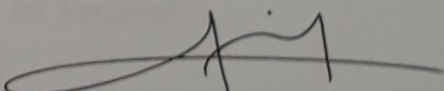
Nama : Muhamad Sidik
Nim : 212015235
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Juli 2019

Pembimbing I


Edy Liswani, S.E., M.Si
NIDN: 0027086001

Pembimbing II


Amidi, S.E., M.Si
NIDN: 0029056502

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen


H. Maftuha Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Rasulullah Saw. Bersabda ,”orang yang paling aku benci dan yang paling jauh majelisnya dari aku pada hari kiamat adalah orang yang banyak omong, yang membuat dan seenaknya, serta yang menyombongkan diri (angkuh).”
(HR Ahmad, Ibnu Hibban, Abu Nuaim)**

**“ sesungguhnya allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada mereka sendiri “ (QR. Ar Ra`d :
11)**

**Dengan Mengucap rasa syukur kepadamu Ya Allah,
Ku Persembahkan Skripsi ini Teruntuk:**

- ❖ **Untuk kedua orang tuaku tercinta
Ayahku Sarno Dan Ibuku Sarniah**
- ❖ **Adikku tersayang Agung Ngalim Nugroho**
- ❖ **Pembimbing Skripsi**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamiin dengan memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Primagraha Keramindo Indrala Utara Ogan Ilir Smatera Selatan.**

Shalawat serta salam yang selalu tercurah kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW, Beserta keluarga sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman semoga kita mendapat syafaatnya di yaumul ahir nanti.

Dalam penyusunan ini penulis mohon maaf jika masih ada kesalahan dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan oleh penulis, dikarenakan penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang kuat. Serta penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku tercinta bapak **Sarno dan Ibu Sarniah** yang telah mendidik, dengan penuh kasih sayang, mendo'akan setiap malam tanpa henti, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai penulis menyelesaikan skripsi ini anakmu ini tidak akan pernah bisa membalas apa yang telah engkau berikan dari lahir dan sampai saat ini sampai bisa melanjutkan pendidikan yang saya inginkan terimakasih ayah dan ibu. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari

bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M. Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, S.E., M.M. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. dan Ibu Dr. Diah Isnaini, SE., M.Si. selaku ketua dan sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing akademik.
5. Bapak Edi Liswani, S.E., M.Si dan Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku pembimbing skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Dan Seluruh Staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, yang telah membimbing penulis selama mengikuti perkuliahan dan kegiatan lainnya.
7. Keluarga Besar Mbah Mat Sarif Dan Mbah Kasikem
8. Keluarga Besar Alm Kakek Marsidi Dan Simbok Kerot
9. Teman Teman Karrang Taruna Sinar Muda
10. Keluarga Besar Paket 07 Manajemen 2015 Yang Telah Membuat Hari-Hari Penulis Sangat Indah Di Bangku Perkuliahan.
11. Sahabat terbaikku yaskur wibowo mardiansyah hengki saputra, koko adi kurniawan, Jaka Trisakti jecky ardiansyah, terima kasih bantuannya sukses selalu buat kalian.

12. Terimakasih atas semangatnya terkhusus untuk beliau yg menemani pembuatan skripsi
13. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa di sebut satu persatu oleh penulis.

Penulis benar-benar mengucapkan terimakasih dan semoga Allah membalas amal kebaikan yang telah di lakukan dan semoga Allah selalu memberi kesehatan untuk kita semua serta skripsi ini bermanfaat bagi semua orang, Aamiin..

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Juli 2019

Penulis

Muhamad sidik
212105235

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO

HALAMAN PRAKATA

HALAMAN DAFTAR ISI

HALAMAN DAFTAR TABEL

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN

HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA

HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS

BAB I. PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah..... 1
- B. Rumusan Masalah 7
- C. Tujuan Penelitian 7
- D. Manfaat Penelitian 8

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN

HIPOTESIS

- A. Landasan Teori..... 9
 - 1. Kinerja Karyawan 9
 - a. Pengertian Kinerja..... 9

b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja	10
c. Indikator Kinerja.....	13
d. Sasaran Kinerja	9
2. Pengembangan Karyawan	10
a. Pengertian Pengembangan Karyawan.....	10
b. Tujuan Pengembangan.....	10
c. Jenis-Jenis Pengembangan	12
d. Pelatih dan Instruktur	12
e. Metode-Metde Pengembangan.....	13
f. Indikator Pengembangan Karyawan	13
3. Motivasi Kerja.....	14
a. Pengertian Motivasi.....	14
b. Indikator Motivasi Kerja.....	15
c. Tujuan Motivasi Kerja	15
d. Faktor-Faktor Motivasi.....	16
e. Jenis-Jenis Motivasi	18
B. Penelitian Sebelumnya	19
C. Kerangka Pemikiran.....	22
D. Hipotesis.....	22

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian.....	24
C. Operasional Variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel	26

E. Data yang Diperlukan	27
F. Metode Pengumpulan Data	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	29
1. Analisis Data.....	29
2. Tehnik Analisis.....	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAS

A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan Hasil Penelitian	62
C. Perbandingan Hasil Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya	

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Gambar II.1. Kerangka Pemikiran	22
Tabel III.1. Operasionalisasi Variabel	25
Tabel III.2. Populasi dan Sampel	27
Tabel IV.1. Uji Validitas	46
Tabel IV.2. Uji Reliabilitas	47
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja ..	50
Tabel IV.6. Kinerja	51
Tabel IV.7. Motivasi Kerja	53
Tabel IV.8. Lingkungan kerja	55
Tabel IV.9. Analisis Regresi Linear Berganda	57
Tabel IV.10. Uji F	59
Tabel IV.11. Uji t	60
Tabel IV.12. Koefisien Determinasi	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Biodata Penulis

Lampiran Kuesioner

Lampiran Tabulasi

Lampiran Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran Hasil Uji F dan t

Lampiran Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran Sertifikat AIK

Lampiran Sertifikat TOEFL

ABSTRAK

Muhamad Sidik/212015235/2018-2019/Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT. Primagraha Kermino Indralaya Utara Ogan Ilir Sumatera Selatan/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primagraha Kermino Indralaya Utara Ogan Ilir Sumatera Selatan. Tujuan untuk mengetahui pengaruh Mootivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Primagraha Kermino Indralaya Utara Ogan Ilir Sumatera Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Terdapat dua variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) dan satu variabel terikat yaitu (kinerja). Populasi dalam penelitian adalah 145 karyawan PT. Primagraha keramindo indralaya utara ogan ilir sumatera selatan di bagian prodksi. Yang di ambil sejumlah 59 responden sebagai sample dengan tehnik metode *proportionate stratified random sampling*. Data yang di gunakan data primer dan data skunder, tehnik pengumpulan data adalah kuisisioner. Tehnik analisis digunakan adalah regresi linier berganda. Uji hipotesis simultan (F) dan parsial (t). Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Primagraha keramindo indralaya utara ogan ilir sumatera selatan. Hasil uji hipotesis bersama-sama menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Primagraha keramindo indralaya utara ogan ilir sumatera selatan. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Primagraha keramindo indralaya utara ogan ilir sumatera selatan.

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

Abstract

Muhamad Sidik / 212015235 / 2018-2019 / *The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Primagraha Kermino Indralaya Utara Ogan Ilir, South Sumatra / Human Resources Management.*

The problem of this study was the influence of work motivation and work environment on employee performance of PT. Primagraha Kermino Indralaya Utara Ogan Ilir, South Sumatra. The objective was to find out the influence of work motivation and work environment on employee performance of PT. Primagraha Kermino Indralaya Utara Ogan Ilir, South Sumatra. This research included an associative research. There were two independent variables (work motivation and work environment) and one dependent variable was (performance). The population in the study was 145 employees of PT. Primagraha Kermino Indralaya Utara Ogan Ilir, South Sumatra in the production department. The samples taken were 59 respondents using the proportionate stratified random sampling method. The data used were primary and secondary data, data collection techniques was questionnaires. The analysis technique used was multiple linear regression. Simultaneous hypothesis test (F') and partial (t). The analysis showed that there was an influence of work motivation and work environment on employee performance of PT. Primagraha Kermino Indralaya Utara Ogan Ilir, South Sumatera. The results of hypothesis test together indicated that work motivation and work environment had a positive and significant influence on employee performance of PT. Primagraha Kermino Indralaya Utara Ogan Ilir, South Sumatera. The results of the partial analysis showed that work motivation and work environment had a positive and significant influence on employees performance of PT. Primagraha Kermino Indralaya Utara Ogan Ilir, South Sumatera.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

PENGESAHAN

NO. 489 / Abstract L.B.UMP/ VIII / 20 19

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan atau organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi sebagai penggerak utama seluruh aktifitas perusahaan atau organisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya di mulai dari usaha manusia itu sendiri. Walaupun perusahaan mmiliki sarana dan prasarana yang baik tanpa memiliki sumber daya manusia yang baik pula, sebuah perusahaan tersebut tidak akan bertahan lama. Pentingnya sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi kinerja para karyawan namun tidak hanya itu motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk

mengetahui pencapaian kemajuan tujuan dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, tidak memberi peluang, bahkan memiliki sedikit nilai. Ketika kita mulai merencanakan kinerja, kita harus memandang dalam suatu konteks nilai. Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan serta motivasi dari pimpinan itu sangat penting agar karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga tercapailah suatu tujuan.

Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. apabila kebutuhan telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan itu telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi juga di kembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi.

Dengan demikian, terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dan organisasi. Pekerja di satu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan di sisi lain untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian meningkatkan motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

Motivasi bersifat jangka panjang. Inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan mempercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Untuk bawahan yang dimotivasi perlu ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apa yang dapat membantu mereka. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia yang penuh kompetisi.

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi, diantaranya adalah Heller (1998:6) yang menyatakan motivasi adalah keinginan untuk bertindak ada pendapat bahwa motivasi harus di injeksi dari luar tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh kekuatan yang berbeda. Di

pekerjaan perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja juga tak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di mana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011: 26) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

PT Primagraha Keramindo ini bergerak pada bidang industry keramik PT. Keramindo ini terletak pada kabupaten Indralaya Utara Ogan Ilir Sumatera Selatan

Tabel I.1
Realisasi Produksi PT. Primagraha Keramindo
Indralaya Utara Ogan Ilir Sumatera Selatan

NO	Tahun	Target pendapatan	Realisasi
1	2013	7.560.000 m ²	6.660.000 m ²
2	2014	7.560.000 m ²	7.200.000 m ²
3	2015	7.560.000 m ²	6.480.000 m ²
4	2016	7.560.000 m ²	7.000.000 m ²
5	2017	7.560.000 m ²	7.485.000 m ²

Sumber: PT. Primagraha, 2018

Pada tabel I.1, dapat dilihat bahwa, hasil produksi keramik dari tahun 2013 sampai 2017 mengalami naik turun. Hal ini disebabkan karayawan menjadi faktor yang dapat menurunnya produksi dimana karyawan tidak dapat

menghasilkan kuantitas dengan tepat waktu. Maka dapat dilihat kurangnya hasil penjualan tersebut disebabkan karena karyawan belum bekerja secara maksimal, sehingga target yang dihasilkan dan tujuan tidak tercapai.

Pada PT. Primagraha Keramindo, karyawan belum bisa mencapai kinerja yang diinginkan karena tujuan, kompetensi dan alat atau sarana di perusahaan tersebut tidak terpenuhi. Tujuan perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan tidak dapat terealisasi dikarenakan target penjualan perusahaan tersebut itu tidak pernah sama dengan apa yang ditentukan, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut tidak tercapai hal ini dapat dilihat pada Table 1.1 pada hal 4 pada proposal. Serta kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan membuat kinerja karyawan tidak tercapai, hal ini terlihat dari kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik misalnya pada saat pemotongan kramik beberapa karyawan kurang menguasai. Selain itu alat atau Sarana yang digunakan kurang lengkap misalnya seperti mesin pemotong keramik yang terbatas Dan juga Perusahaan menentukan target standard pendapatan cukup tinggi 7,560.000 m²/tahun.

Penulis melakukan survey pendahuluan dan melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan, dan hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa motivasi dalam PT. Primagraha Keramindo dirasa kurang baik. Hal ini terlihat pada pimpinan perusahaan dalam pemberian gaji kepada sebagian karyawan yang masih dibawah UMP Provinsi Sum-Sel tahun 2019 Kenaikan UMP ini berdasarkan pergub nomor 640 tahun 2018 yang di tandatangani Gubernur

Sumsel sebesar Rp.2.840.453 sementara perusahaan memberikan gaji kepada beberapa karyawan Rp.2.700.000 . sehingga karyawan mengeluh kepada perusahaan, karena dari pemberian gaji bisa memenuhi kebutuhan karyawan dan membuat karyawan tersebut semangat bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat. Selain itu tidak adanya supervisi atau pengarahan dalam keselamatan bekerja misalnya, pada saat pencetakan keramik dan pemotongan keramik hal ini menimbulkan karyawan belum bekerja secara maksimal. Serta tidak adanya pengakuan atau penghargaan yang diberikan dari atasan kepada karyawan misalnya kepada karyawan yang berprestasi. Sehingga mengakibatkan karyawan tidak termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Selain itu, lingkungan kerja pada PT. Primagraha Keramindo yang masih kurang nyaman karena hubungan antar karyawan yang kurang harmonis hal ini disebabkan oleh kecemburuan sosial antar karyawan, Selain itu Komunikasi antara karyawan dan pimpinan yang masih sangat kurang baik. Misalnya saat menyampaikan pendapat pimpinan tidak terlalu menanggapi. Serta pencahayaan yang sangat menyilaukan pada saat pengeringan keramik memakai lampu, membuat karyawan yang sedang memotong kramik silau dan tidak efisien dalam pemakaian waktu. Selain itu keamanan karyawan pada saat bekerja juga kurang diperhatikan, salah satunya terlihat dari parkiran yang kurang luas dan cukup jauh dari tempat kerja, kurangnya penjagaan sehingga masih terjadi kehilangan seperti helm. Hal ini menimbulkan dampak negatif yaitu karyawan tidak bisa bekerja secara maksimal.

Melihat pentingnya faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan maka penulis ingin membuktikan benar atau tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan. Maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Primagraha Keramindo Indralaya Utara Ogan Ilir Sumatera Selatan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini Adakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Primagraha Keramindo Indralaya Utara Ogan Ilir Sumatera Selatan.

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT. Primagraha Keramindo Indralaya Utara Ogan Ilir Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Sebagai pengaplikasian ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah pengetahuan dalam pemahaman tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kinerja

2. Bagi tempat penelitian

Hasil yang telah di teliti pada perusahaan tersebut bisa kita terapkan untuk memperbaiki kondisi perusahaan tersebut.

3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13 (1). Diakses Pada Tanggal 02 April 2019, dari file: D:/Users/Acer/Documents/Kumpulan Jurnal/83778-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-lingkungan-k.pdf
- Danang Sunyoto (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Pratek Penelitian) Center For Academic Publishing Service*. Jakarta: Salemba Empat
- Danang sunyoto (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Danang Sunyoto (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : Refika Aditama
- Duwi Priyatno (2016). *SPSS Handbook*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : MediaKom.
- Hasibuan Melayu S.P (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Joni Heruwanto, Dede Septian dan Ergo Nurpatria Kurniawan (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 15 (02). Diakses Pada Tanggal 02 April 2019, dari file: D:/Users/Acer/Documents/Kumpulan Jurnal/220-801-1-PB.pdf
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo
- Lewa S (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Payaman J. Simanjuntak (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Robbins P. Stephen (2006). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Romie Priyastama (2017). *SPSS Pengolahan Data dan Analisis Data*. Yogyakarta: Start Up
- Rsdy A Rifai (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang Fakultas Ekonomi UMP

Soedarmayanti(2007). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju

Sedarmayanti (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV. Mandar Maju

Sofyan Assuari (2011). *Manajemen Pemasaran Dasar, Konsep, dan Strategi*. Jakarta: PT. Grafindopersada

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Edy Sutrisno (2011). *Manajemen Sumber Daya Mansia*. Penerbit Jakarta: Kencana.

Edy Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

V. Wiratna Sujarweni (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru

Wibowo (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada