



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NEBRASKA
PRATAMA**

SKRIPSI

Yadi Mulyadi

1802025107

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NEBRASKA
PRATAMA**

SKRIPSI

Yadi Mulyadi

1802025107

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2022

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NEBRASKA PRATAMA”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulis Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, Juli 2022



(Yadi Mulyadi)

NIM 1802025107

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT NEBRASKA PRATAMA**



NAMA : YADI MULYADI

NIM : 1802025107

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

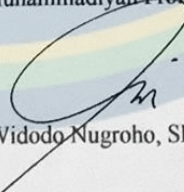
TAHUN : 2018

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M	
Pembimbing II	Amilia Zainita, SE., MM.	

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Arif Widodo Nugroho, SE., MM.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT NEBRASKA PRATAMA**

Yang disusun oleh:

Yadi Mulyadi

1802025107

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu

(S1)

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal :

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :

(Eti Rochael, S.E, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Faizal Ridwan Zamzany, S.E, M.M.)

Anggota :

(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M)

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR
HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA

Arif Widodo Nugroho, SE., MM.

Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yadi Mulyadi

NIM 1802025107

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NEBRASKA PRATAMA” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta Rabu 13-7-2022

Yang menyatakan



(Yadi Mulyadi)

ABSTRAK

Yadi Mulyadi (1802025107)

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NEBRASKA PRATAMA

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. kinerja merupakan suatu hasil kerja karyawan yang telah dicapai setelah memenuhi standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26.0. Populasi yang digunakan sebanyak 58 orang dengan sampel sebanyak 58 orang menggunakan teknik sampel jenuh.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: motivasi, lingkungan kerja, kinerja

ABSTRACT

Yadi Mulyadi (1802025107)

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT NEBRASKA PRATAMA

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economics and Business Faculty University Of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA 2022. Jakarta

Motivation is the stimulant of desire and the driving force of a person's willingness to work because each motive has a specific goal to be achieved. The work environment is everything that is around the workers who play an important role and can influence the workers themselves in carrying out the tasks given. Performance is an employee's work that has been achieved after meeting the work standards that have been set for a certain period.

This study aims to prove the effect of motivation on performance, the effect of work environment on performance and the influence of motivation and work environment on employee performance

The method used in this study is multiple linear regression with the help of SPSS 26.0. The population used was 58 people with a sample of 58 people using the saturated sample technique

The results of this study state that partially the motivation variable has a positive and significant effect on performance. the work environment variable has a positive and significant effect on performance. based on the results of the simultaneous test shows that the variables of motivation and work environment have an effect on performance.

Keywords: motivation, work environment, performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadir Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nebraska Pratama)”**.

Untuk menyelesaikan Skripsi ini, banyak sekali tantangan yang penulis hadapi. Segala kesukaran dan hambatan dalam penulisan skripsi ini sangat terasa, namun berkat karunia-Nya, semangat yang kuat, ketekunan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dan akhirnya Skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak yang turut membantu dalam pembuatan, penyusunan dan penulisan serta penyelesaian Skripsi ini, antara lain kepada :

1. Bapak Prof. Gunawan Suryoputro., M.Hum selaku Rektor UHAMKA
2. Bapak Dr. Zulpahmi, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA
3. Bapak Sumardi, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA
4. Bapak M. Nurrasyidin, SE., M.,Si. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA
5. Bapak Edi Setiawan, SE., MM. selaku Wakil Dekan III & IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA
6. Bapak Arif Widodo Nugroho, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA
7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah menyempatkan waktunya untuk membimbing serta selalu memberikan masukan sehingga skripsi ini dapat selesai.
8. Ibu Amilia Zainita SE.,MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

9. Seluruh Dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat baik di dalam kelas maupun di luar kelas sehingga membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Orang tua saya yaitu bapak A. Hidayat serta ibu Devi Anggraeni yang sangat saya cintai yang telah memberikan saya dukungan secara total dan selalu memberikan semangat untuk bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Pihak PT Nebraska Pratama yang telah memberikan saya izin penelitian dan membantu saya dalam melengkapi segala kebutuhan yang saya butuhkan dalam skripsi ini.
12. Odi Saputra, Muhammad Abdul Ghani, Fadikha Fahruriza, Ardi Kukuh Prasetyo, Abudzar Arrifaibima, Dennis Andratasia, Fatimah Kautsar selaku sahabat baik saya yang membantu dan berjuang bersama untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Saya mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri yang sudah mampu bertahan dan menyelesaikan penulisan Skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwasanya skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun dan mendidik sangat diharapkan oleh peneliti. Peneliti berharap semoga penelitian skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya .

Jakarta, 15 Januari 2022



Yadi Mulyadi

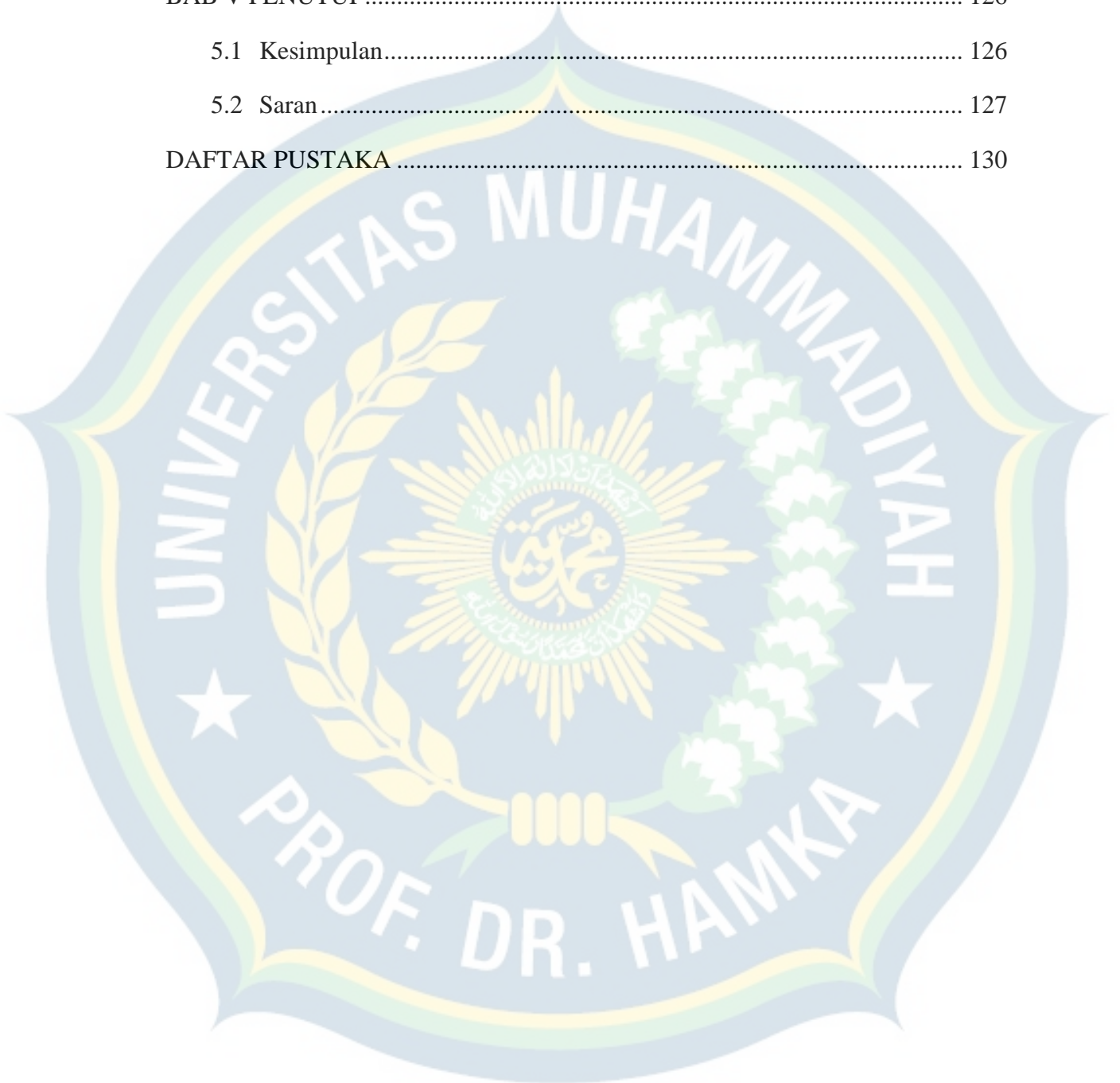
1802025107

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS	i
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan.....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	5
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	5
1.2.3 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1. Gambaran Penelitian Terdahulu.....	8
2.2. Telaah Pustaka.....	34
2.2.1. Motivasi	34
2.2.2. Lingkungan Kerja	39
2.2.3. Kinerja.....	47
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	52

2.4. Rumusan Hipotesis.....	54
BAB III METODE PENELITIAN.....	55
3.1 Metode Penelitian.....	55
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	56
3.3 Populasi dan Sampel.....	57
3.1.1. Populasi.....	57
3.1.2. Sampel.....	57
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.4.1. Tempat Pengumpulan Data.....	58
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	60
3.5.1. Uji Kualitas Data dan Uji Reliabilitas.....	60
3.5.2. Analisis Linier Berganda.....	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	69
4.1 Gambaran Umum PT Nebraska Pratama.....	69
4.1.1. Sejarah Pt Nebraska Pratama.....	69
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	70
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	70
4.1.4. Karakteristik Responden PT Nebraska Pratama.....	71
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	74
4.1.5. Uji Kualitas Data.....	74
4.1.6. Analisis Statistik Deskriptif.....	78
4.1.7. Uji Asumsi Klasik.....	106
4.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	112
4.1.8. Koefisien Korelasi.....	114
4.1.9. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	116
4.4 Uji Hipotesis.....	117

4.4.1. Uji Statistik t	117
4.4.2 Uji Statistik F	119
4.5 Pembahasan Umum	120
BAB V PENUTUP	126
5.1 Kesimpulan	126
5.2 Saran	127
DAFTAR PUSTAKA	130

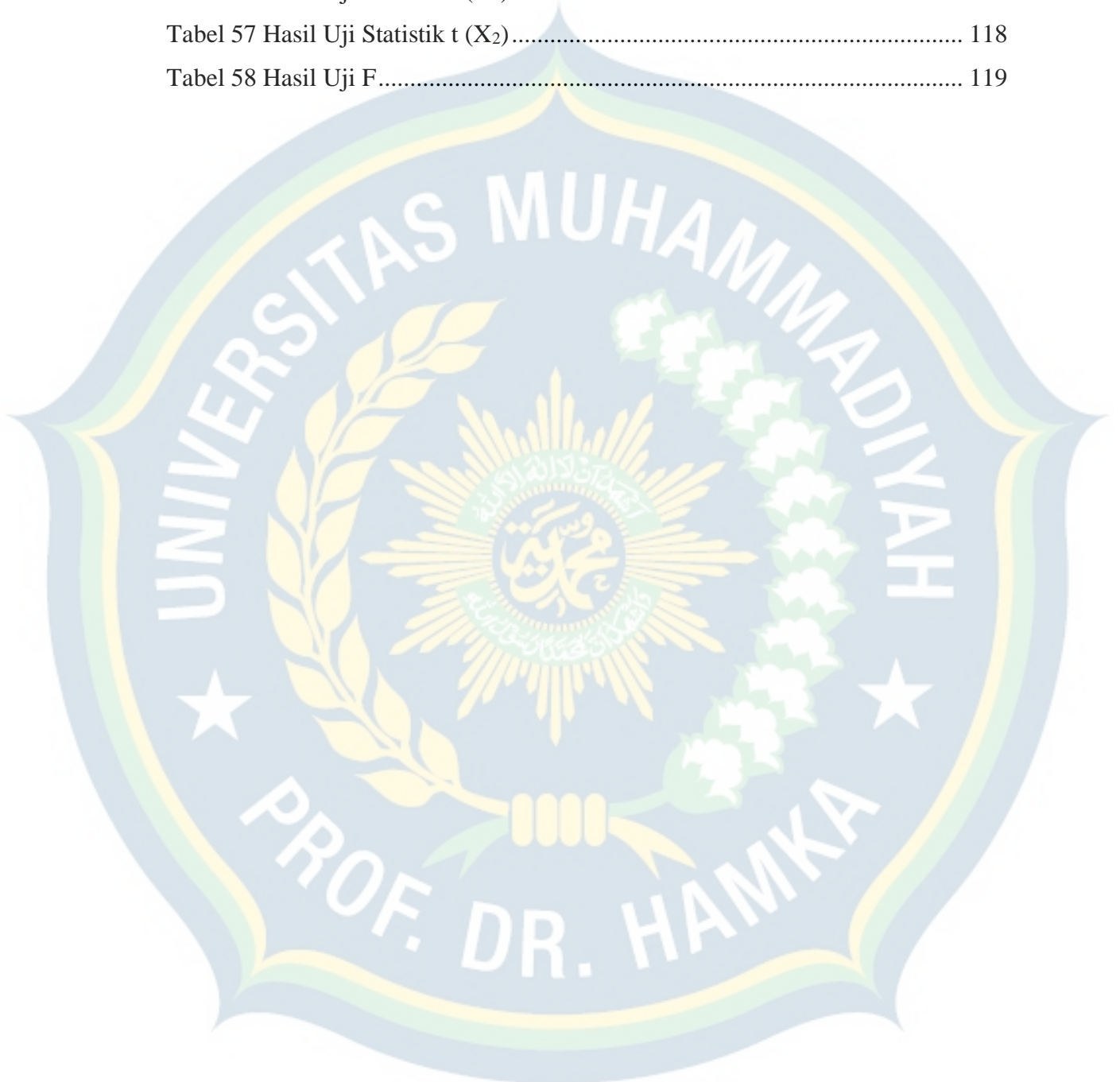


DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Gaji Karyawan.....	2
Tabel 2 Daftar Absensi Karyawan PT Nebraska Pratama pada Bulan Januari-Juni 2022.....	3
Tabel 3 Ringkasan Peneliti Terdahulu	19
Tabel 4 Skala Likert	59
Tabel 5 Penafsiran Korelasi	61
Tabel 6 Pedoman Penafsiran Reliabilitas.....	62
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 8 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 9 Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	73
Tabel 10 Uji Validitas Motivasi Kerja	75
Tabel 11 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	76
Tabel 12 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	77
Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 14 Hasil Statistik Deskriptif.....	79
Tabel 15 Saya bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan	80
Tabel 16 Saya bertujuan membahagiakan keluarga.....	81
Tabel 17 Saya selalu menaati aturan-aturan yang ada	81
Tabel 18 Saya mampu menyelesaikan tugas dari pimpinan	82
Tabel 19 Saya siap menghadapi tantangan pekerjaan.....	83
Tabel 20 Kemampuan yang saya miliki bermanfaat.....	83
Tabel 21 Saya bersemangat saat pembayaran gaji	84
Tabel 22 Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.....	84
Tabel 23 Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu.....	85
Tabel 24 Hubungan sesama rekan kerja baik.....	86
Tabel 25 Variabel Motivasi Kerja.....	87
Tabel 26 Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.....	88
Tabel 27 Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.....	89

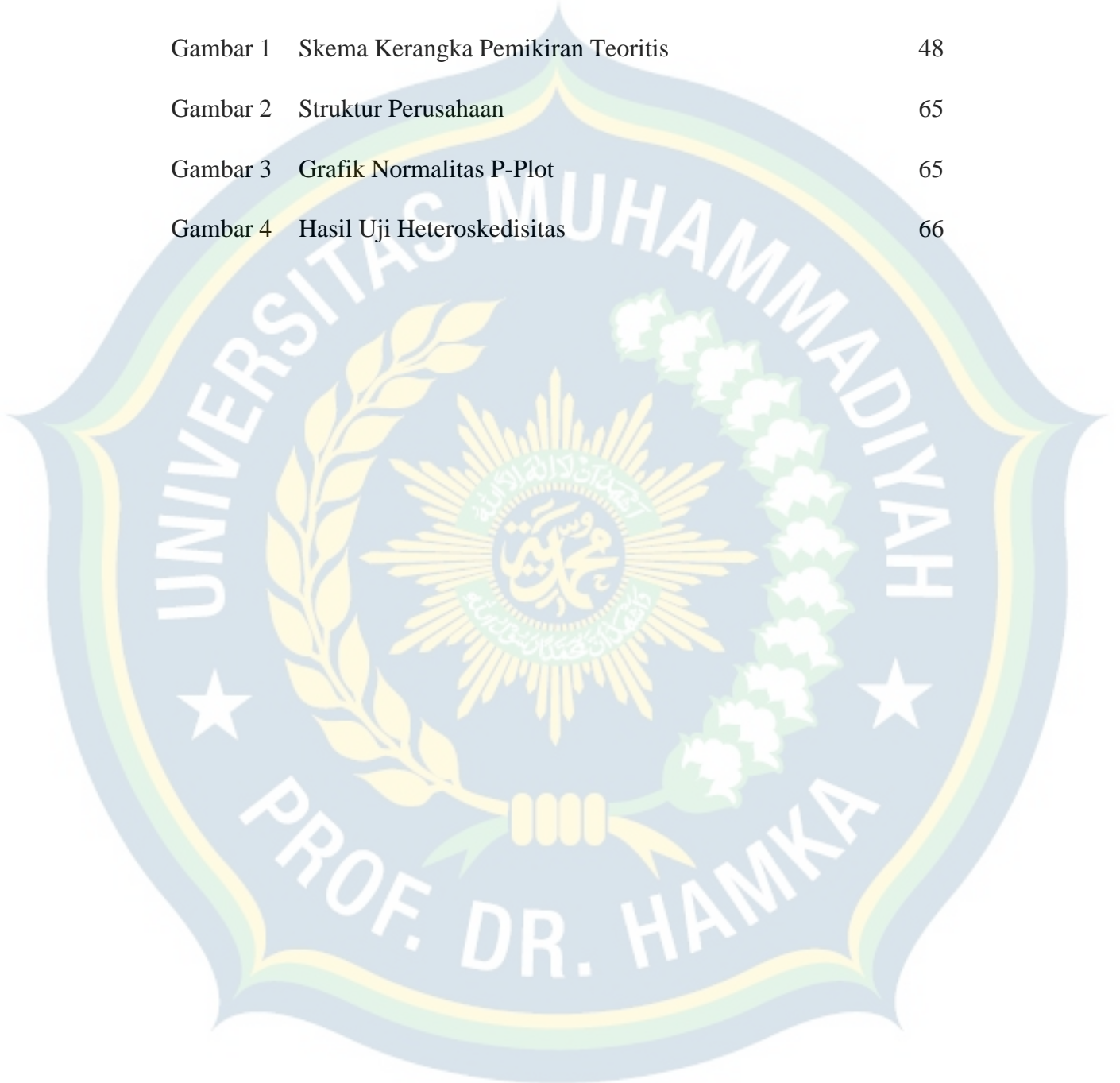
Tabel 28 Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising	89
Tabel 29 Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor membuat saya bekerja sangat baik.....	90
Tabel 30 Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja	91
Tabel 31 Hubungan antar karyawan sangat baik	92
Tabel 32 Suhu udara di tempat kerja sudah baik	93
Tabel 33 Sarana dan prasarana ditempat kerja sudah sangat memadai.....	94
Tabel 34 Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung.....	94
Tabel 35 Fasilitas Kerja yang tersedia saat ini sudah memadai untuk mendukung aktivitas kerja	95
Tabel 36 Variabel Lingkungan Kerja.....	96
Tabel 37 Saya mengerjakan tugas dengan teliti	97
Tabel 38 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah pimpinan	98
Tabel 39 Pimpinan puas atas hasil kerja saya	99
Tabel 40 Saya selalu menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target....	99
Tabel 41 Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan saya sendiri.....	100
Tabel 42 Saya tahu bagaimana mengerjakan tugas dengan baik	101
Tabel 43 Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai.	102
Tabel 44 Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kantor	102
Tabel 45 Saya merasa rekan kerja saya selalu memberi bantuan disaat sedang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	103
Tabel 46 Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	104
Tabel 47 Variabel Kinerja.....	105
Tabel 48 Hasil Uji Normalitas	107
Tabel 49 Hasil Uji Multikolinearitas.....	109
Tabel 50 Hasil Uji Autokorelasi	110
Tabel 51 Hasil Regresi Linier Berganda.....	113
Tabel 52 Hasil Koefisien Korelasi Parsial (X_1)	114
Tabel 53 Hasil Koefisien Korelasi Parsial (X_2)	115

Tabel 54 Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	116
Tabel 55 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	117
Tabel 56 Hasil Uji Statistik t (X_1)	118
Tabel 57 Hasil Uji Statistik t (X_2).....	118
Tabel 58 Hasil Uji F.....	119



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 1	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	48
Gambar 2	Struktur Perusahaan	65
Gambar 3	Grafik Normalitas P-Plot	65
Gambar 4	Hasil Uji Heteroskedisitas	66



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya. Selain itu, pentingnya diadakan perencanaan sumber daya manusia ialah organisasi akan memiliki gambaran yang jelas akan masa depan, serta mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang diperlukan. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, Sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Suatu organisasi maupun perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Pada Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan dan keinginan organisasi,

Terkadang tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, untuk memastikan tujuan tercapai dan aturan disiplin dijalankan maka perlu dipikirkan suatu harapan, misalnya memberikan motivasi.

Motivasi yang dimaksud adalah hal-hal yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, misalnya dukungan moral, hukuman jika melakukan kesalahan, dan lain sebagainya. Akan sulit menerapkan disiplin kerja jika infrastrukturnya tidak ada, dan bagi manusia infrastruktur yang dimaksud adalah stimulus eksternal yang dapat membangkitkan motivasi internal.

Tabel 1

Data Gaji Karyawan

Kriteria	Gaji	UMK
Karyawan Lama	Rp. 2.500.000 s/d Rp. 3.000.000	Rp. 4.217.206
Karyawan Baru	Rp. 800.000 s/d Rp. 2.500.000	Rp. 4.217.206
Staff	Rp. 3.000.000 s/d Rp. 4.500.000	Rp. 4.217.206

Sumber: Data Gaji 2022

Berdasarkan tabel 1 maka dapat diketahui gaji yang diberikan belum sesuai dengan UMK, Selain itu juga tidak ada promosi atau pengangkatan karyawan tetap.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam Karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Nitisemo dalam Nuraini, 2013). Lingkungan kerja mempunyai mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama Karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja (Sedarmayanti, 2013).

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja Karyawan.

Tabel 2

Daftar Absensi Karyawan PT Nebraska Pratama pada Bulan Januari-Juni 2022

Bulan	Sakit	Izin	Terlambat
Januari	4	3	7
Februari	2	1	5
Maret	1	3	6

April	2	2	3
Mei	3	6	9
Juni	2	2	5

Sumber: Data Absensi Januari-Juni 2022

Berdasarkan Data absensi pada karyawan PT Nebraska Pratama kurangnya motivasi pada para karyawan yang menyebabkan karyawan tidak tepat waktu sehingga tidak memberikan kinerja yang baik dan permasalahan yang terjadi saat ini dalam fenomena dilapangan yang mengindikasikan bahwa karyawan PT Nebraska Pratama memiliki tingkat kinerja yang kurang optimal.

karena permasalahan tersebut akan mengakibatkan semakin menurunnya kinerja karyawan dan dapat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja Karyawan adalah memberikan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan.

Motivasi dan Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat dikerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanannya terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Oleh karena itu, penulis merasa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun penulis mempersempit ruang penelitian dengan mengambil 2 (Dua) variabel saja yaitu motivasi dan lingkungan kerja sehingga, penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul

skripsi “**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Studi Kasus Pada PT Nebraska Pratama**”.

1.2 Permasalahan

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Rendahnya Motivasi Kerja pada karyawan sehingga ada beberapa karyawan yang tidak terlalu giat dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Rendahnya hubungan antar karyawan
3. Kerjasama tim yang dilakukan oleh karyawan cenderung kurang sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan.
4. Suasana kerja kurang nyaman sehingga membuat karyawan tidak betah dalam melakukan pekerjaan.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta menghindari kesimpangsiuran dan kesalahpahaman terhadap penelitian yang diteliti, maka perlu adanya pembatasan masalah untuk memberikan batasan dan arahan pada pembahasan ini. Adapun batasan-batasan yang akan diteliti difokuskan pada Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Studi Kasus Pada PT Nebraska Pratama.

1.2.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah motivasi an lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi tujuan dari penelitian tersebut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Studi Kasus Pada PT Nebraska Pratama.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Studi Kasus Pada PT Nebraska Pratama.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Suatu penelitian yang diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang terkait. Berikut manfaat yang diperoleh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama dalam bangku perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam memperkuat sistem manajemen sumber daya manusianya.

2. Manfaat Praktis

Untuk menambah wawasan pembaca sehubungan dengan hasil penelitian serta dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktek dalam kehidupan nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Angraini, E. D. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Restribusi Daerah Muaro Jambi". *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*.
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of human resource management*, 5(1), 12-18.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Aziz Fathoni, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Jurnal of Management*.
- Bayu Dwilaksono Hanafi, C. Y. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*.
- Gede Restu Mahajaya, M. S. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Proogram IBM SPSS* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hadi Kurniawan, N. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *urnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*,.
- Hadi Sunaryo, W. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai PT. Anugerah Putra Siantan Songsong Singosari Malang). *e-Jurnal Riset Manajemen*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017). *Sumber Daya Manuisia. Motivasi Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heriyanto, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Maksipreneur*.
- Husein, U. (2017). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Indriantoro, N. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: Bpfe- Yogyakarta.
- Ketut Kardiasih, S. Y. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- Kurniawan, N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*.
- Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 27-36.

Saputra, T. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. Jurnal Niara.

Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2013). Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sukmawati, A. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar. jurnal Aplikasi Manajemen Ekonomi dan Bisnis.

Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). *Impact Of Work Environment, Compensation, And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 153-162.