

**PENGARUH MOTIVASI KERJA.LINGKUNGAN KERJA
DAN BONUS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT PARAMARTA UTAMA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh:

OLDY CHRISTO TRI RATMOKO

2101110112

FALKUTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

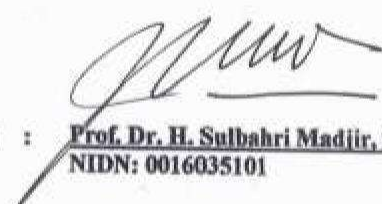
2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : OLDY CHRISTO TRI RATMOKO
Nomor Pokok/NIM : 2101110112
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Paramarta Utama Palembang

Pembimbing Skripsi:

Tanggal Pembimbing I :  Prof. Dr. H. Sulbahri Madijir, SE. MM.
NIDN: 0016035101

Tanggal 28/8/2021 Pembimbing II :  Yunidar Erlina, S.E., M.Si
NIDN : 0230066302

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi


Dr. H. Msy Mikiel, S.E., M.Si., AK., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

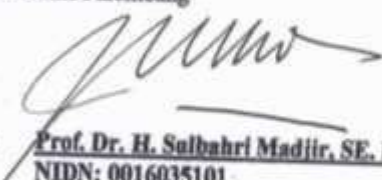

Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : OLDY CHRISTO TRI RATMOKO
Nomor Pokok/NIM : 2101110112
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Paramartha Utama Palembang

Pembimbing Skripsi:

Tanggal Ketua Penguji : 
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM.
NIDN: 0016035101

Tanggal 28/8/2025 Penguji I : 
Yunidar Erlina, S.E., M.Si
NIDN : 0230066302

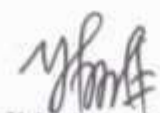
Tanggal Penguji II : 
Dian Septianti, S.E., M.M
NIDN : 0220086501

Mengetahui

Dekan


Dr. Hj. Misy Mikial, Sc., M.Si., AK., CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

In the Name of Jesus Christ

*“ Kuatkan dan teguhkalah hatimu, janganlah takut dan gemetar karena mereka, sebab Tuhan, Allahmu, Dialah yang berjalan menyertai engkau; Ia tidak akan membiarkan engkau dan tidak akan meninggalkan engkau”
(ulangan 31;6)*

*“ Tidak ada mimpi yang gagal yang ada hanyalah mimpi yang tertunda Cuma sekiranya kalau teman-teman merasa gagal dalam mencapai mimpi jangan khawatir mimpi-mimpi lain bisa diciptakan”
(Windah Basudara)*

Kupersembahkan Kepada:

- ❖ *Bapak dan Mamah*
- ❖ *Saudara – Saudara*
- ❖ *Teman – Teman*
- ❖ *Pendidik Yang Saya Hormati*
- ❖ *Last, Diri Sendiri*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Oldy Christo Tri Ratmoko

Nomor Pokok : 2101110112

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudia hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar-benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuansinya

Palembang, Juli 2025



Oldy Christo Tri Ratmoko.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Proposal yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan bonus terhadap kinerja karyawan pada PT Paramarta Utama Palembang”

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang sangat luar biasa dan Ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE. MM. selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan proposal skripsi ini agar dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberi saran serta mengarahkan dalam membuat proposal skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak dan ibu dosen beserta staf karyawan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Tridianti yang telah banyak memberi pengajaran dan ilmu pengetahuan.

7. Kedua orang tuaku,serta seluruh keluarga besar terimakasih banyak atas doa dan dukungan yang selama ini diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini belum sempurna, karena keterbatasan waktu, tenaga dan kemampuan dalam penyusunan skripsi. Untuk itu saya mohon maaf atas kesalahan dalam penulisan. Semoga laporan skripsi ini dapat memberikan informasi dan bermanfaat bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan, Terima kasih.

Palembang, juli 2025

Oldy Christo Tri Ratmoko

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN KRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKIRPSI	iii
MOTO DAN PERSEMBAHKA	iv
PERNYATAAN BEBASPELAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.	ix
ABSTAK	x
DAFTAR RIWAYATHIDUP	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.1 Tujuan sumber daya manusia	9
2.1.1.2 Fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia	9
2.2 Motivasi kerja	10
2.2.1 Pengertian motivasi kerja	10
2.2.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja	11
2.2.3 Indikator Dan Dimensi Motivasi Kerja.....	12

2.3 Lingkungan kerja.....	13
2.3.1 Pengertian lingkungan kerja	13
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	14
2.3.3 Indikator Lingkungan kerja Nyaman	14
2.4 Bonus.....	15
2.4.1 Pengertian bonus.....	15
2.4.2 Jenis-Jenis Bonus.....	15
2.4.3 Dimensi Dan Indikator Bonus.....	16
2.5 Kinerja karyawan	17
2.5.1 pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.5.2 Unsur kinerja	17
2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	18
2.5.4 Indikator kinerja karyawan.....	18
2.6 Kerangka Berfikir	19
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	23
3.1.1 Tempat Penelitian	23
3.1.2 Waktu penelitian.....	23
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	23
3.2.1 Sumber Data	24
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	24
3.3 Populasi, Sampel Penelitian dan sampling	25
3.3.1 Populasi.....	25
3.3.2 Sampel.....	26
3.3.3 Sampling.....	26

3.4 Rencana penelitian	27
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional	28
3.5.1 Variabel	28
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	28
3.6 Instrumen penelitian	32
3.6.1 Uji Validitas	33
3.6.2 Uji Reliabilitas	33
3.7 Skala Likert.....	34
3.8 Teknik Analisis Data	34
3.9 Uji Asumsi Klasik	35
3.9.1 Uji Normalitas	35
3.9.2 Uji Multikolinieritas.....	36
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	36
3.9.4 Uji Autikorelasi	36
3.10 Uji hipotesis	36
3.10.1 Uji F(Uji simultan).....	37
3.10.2 Uji T (Uji Parsial)	38
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	40
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	40
4.2 Visi Dan Misi	41
4.3 Struktur Organisasi Dan Pembagia Kerja	41
4.3.1 Struktur Organisasi	41
4.3.2 Pembagian Tugas	43
4.4 Analisi Dan Pembahasan.	46
4.4.1 Uji Validitas.....	46
4.4.2 Uji Reliabilitas	49

4.5 Uji Asumsi Klasik	50
4.5.1 Uji Normalitas	50
4.5.2 Uji Multikolonoeritas	51
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	53
4.5.4 Uji Autokorelasi	54
4.6 Uji Hipotesis	55
4.6.1 Uji Simultan.	55
4.6.2 Uji Parsial.....	56
4.7 Pembahasan.....	58
BAB V KESIMPULAM DAN SARAN.....	62
5.1 Kesimpulan.	62
5.2 Saran.	63
DAFTAR PUSTKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.	23
Tabel 3.2 Bagian Dan Jumlah karyawan.	28
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.	30
Tabel 3.4 Kuisioner Kategori Skala Likert	34
Tabel 4.1 Uji Validitas Motivasi Kerja	47
Tabel 4.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja	47
Tabel 4.3 Uji Validitas Bonus.	48
Tabel 4.4 Uji Validitas Kinerja	49
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Bonus Dan Kinerja	50
Tabel 4.6 Uji Normalitas	51
Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.8 Uji Autokorelasi	54
Tabel 4.9 Uji Simultan.	55
Tabel 4.10 Uji Parsial.	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi	42
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	53

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan bonus terhadap kinerja karyawan pada PT Paramarta Utama Palembang. Permasalahan yang diangkat berawal dari fluktuasi motivasi kerja karyawan, keluhan terhadap lingkungan kerja, serta ketidakpuasan terhadap sistem pemberian bonus. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 52 karyawan tetap sebagai sampel yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji F dan uji t parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan tetapi bonus tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, ketiga variabel independen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi, perbaikan lingkungan kerja, dan sistem bonus yang adil dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Paramarta Utama Palembang.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work motivation, work environment, and bonuses on employee performance at PT Paramarta Utama Palembang. The issues addressed stem from fluctuating employee motivation, complaints regarding the work environment, and dissatisfaction with the bonus distribution system. The research method used is quantitative with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 52 permanent employees selected using the Slovin formula. The data analysis techniques include validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, as well as F-test and partial t-tests. The research findings show that simultaneously, work motivation and work environment have a significant effect, while bonuses do not significantly influence employee performance. However, partially, all three independent variables have a positive and significant impact on performance. These findings indicate that improving motivation, enhancing the work environment, and implementing a fair bonus system can contribute to better employee performance at PT Paramarta Utama Palembang.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Bonus, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Oldy Christo Tri Ratmoko, dilahirkan di Bandar Lampung 2 Juli 2002 dari Bapak Heru Sutarmo dan Ibu Yohana Inswiasri anak bungsu. Sekolah dasar selesai pada tahun 2014 di SD Sukacita Tanjung Enim, Sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2017 di SMPN 11 Pesawaran dan menyelesaikan Sekolah menengah ke atas pada tahun 2020 di SMA Methodist 1 Palembang. Selanjutnya saya memasuki fakultas Ekonomi program studi Manajemen Universitas Tridiniati pada Tahun 2021

Palembang, Agustus 2025

Oldy Christo Tri Ratmoko

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, organisasi harus meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat berkembang. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling krusial untuk mencapai kesuksesan dalam suatu perusahaan. Setiap organisasi tidak dapat dipungkiri membutuhkan personel yang memiliki potensi di berbagai bidang, termasuk kepemimpinan, strategi kerja, dan pengawasan, yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, yang sama pentingnya adalah pendekatan untuk memperoleh individu dengan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan yang relevan dengan lingkungan perusahaan, serta bagaimana mempertahankan karyawan yang dapat bekerja secara efektif, efisien, dan optimal untuk mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan. Dalam suatu organisasi, salah satu faktor kunci yang mendorong kinerja karyawan adalah motivasi. Peningkatan motivasi berkorelasi dengan peningkatan produktivitas Nurhadiyanti (2020).

Menurut Caissar et all (2022) Mengatakan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dengan menilai tingkat motivasi, seseorang dapat menentukan apakah seorang pekerja terlibat atau tidak. Akibatnya, motivasi kerja bertindak sebagai sarana untuk menginspirasi dan membimbing karyawan, memungkinkan mereka untuk memenuhi tugas mereka

secara efektif sambil berusaha memenuhi tujuan dengan akuntabilitas penuh. Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologi yang ada dalam organisasi maka sebab itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik seperti lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan suatu kinerja yang optimal dari karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Adhari (2022) Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan yang luar biasa merupakan hal yang diharapkan oleh setiap organisasi, karena hasil kerja karyawan yang baik secara langsung berkontribusi untuk meningkatkan pendapatan perusahaan, yang sejalan dengan aspirasi dan tujuan perusahaan. Untuk mengoptimalkan potensi tenaga kerja mereka, mereka yang memegang peran kepemimpinan harus secara aktif mencari cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna memenuhi tujuan organisasi. Untuk mencapai target dan aspirasi yang mewakili visi perusahaan, seorang pemimpin harus memperoleh dukungan positif dan memelihara hubungan profesional yang positif dengan anggota timnya.

Tindakan yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan produktivitas karyawan melibatkan pemenuhan kebutuhan mereka, terutama melalui pemberian bonus yang memadai sebagai sarana untuk menginspirasi peningkatan kinerja karyawan.

Insentif yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Kehadiran bonus tersebut diharapkan dapat membuat karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga mereka dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dalam anggarannya. Peran bonus pada dasarnya adalah untuk menanamkan rasa tanggung jawab dan motivasi di antara karyawan. Bonus memastikan bahwa karyawan akan memfokuskan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi

.Menurut Sondang P. Siagian (2020), "untuk meningkatkan efisiensi kerja, banyak organisasi menerapkan struktur bonus yang berfungsi sebagai komponen kerangka penghargaan karyawan." Pendekatan ini dianggap dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Berbagai lembaga keuangan, bisnis, dan organisasi memanfaatkan metode ini untuk memotivasi karyawan agar mengerahkan upaya yang lebih besar, yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Banyak perusahaan sering kali memandang bonus sebagai elemen kunci dalam mendorong motivasi karyawan dan kinerja secara keseluruhan. Meskipun demikian, dalam hal produktivitas karyawan, bonus tidak selalu memainkan peran penting, karena berbagai elemen tambahan memengaruhi hasil kerja karyawan, termasuk lingkungan kerja, interaksi dengan rekan kerja dan atasan, tujuan, dan

dorongan untuk menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengeksplorasi hubungan antara distribusi bonus dan kinerja karyawan untuk menentukan apakah bonus yang ditawarkan dalam organisasi berdampak signifikan pada kinerja karyawan, atau apakah ada faktor lain yang lebih berdampak selain bonus.

PT. Paramarta utama Palembang yaitu bergerak di bidang jasa sewa alat berat yang ada di kota Palembang yang beralamatkan di Jl. Veteran No, 125 H RT.023 RW.007 kel. Kuto batu kec. Ilir timur II. karena itu, sumber daya manusia yang berada didalamnya juga harus memiliki kinerja yang tinggi terhadap tugas dan kewajiban mereka masing-masing,

Seiring dengan meningkatnya tuntutan proyek dan persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan menyadari pentingnya menjaga kinerja karyawan sebagai salah satu faktor utama keberhasilan.

Namun, dalam beberapa tahun terakhir, muncul fenomena terkait motivasi kerja karyawan yang mengalami fluktuasi. Namun diduga sebagian karyawan menunjukkan penurunan semangat kerja, yang ditandai dengan keterlambatan penyelesaian tugas, ketidakaktifan dalam diskusi tim, hingga meningkatnya tingkat turnover (pergantian karyawan). Hal ini diduga berkaitan dengan faktor internal seperti pemberian motivasi yang kurang konsisten, serta kurangnya penghargaan atas kinerja individu. Sebagai contoh, dalam divisi operasional, terdapat beberapa kasus karyawan yang sering mengajukan cuti mendadak tanpa alasan jelas dan tidak menyelesaikan laporan kerja harian tepat waktu. Selain itu, dalam beberapa rapat tim, beberapa karyawan terlihat pasif dan tidak memberikan

kontribusi ide atau masukan. Tercatat pula dalam kurun waktu satu tahun terakhir, perusahaan mengalami pergantian lima orang staf yang mengundurkan diri tanpa alasan resmi, yang sebagian besar berasal dari divisi yang sama.

Lingkungan kerja di PT Paramarta Utama Palembang juga menunjukan bahwa fasilitas fisik cukup memadai, terdapat keluhan mengenai kurangnya komunikasi antara manajemen dan staf, serta adanya ketidakjelasan pembagian tugas di beberapa divisi. Kondisi ini menimbulkan rasa ketidakpastian di kalangan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan suasana kerja secara keseluruhan.

Dari sisi kompensasi, di duga sistem pemberian bonus di perusahaan ini dinilai belum sepenuhnya transparan dan adil. Sebagian karyawan mengungkapkan bahwa bonus tahunan yang diberikan tidak selalu merefleksikan kinerja individu atau kontribusi terhadap proyek. Ketidakjelasan kriteria pemberian bonus ini menyebabkan motivasi intrinsik karyawan menurun, karena merasa usaha mereka tidak dihargai dengan layak.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti ingin melakukan penelitian terkait dengan uraian latar belakang diatas dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BONUS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PARAMARTA UTAMA PALEMBANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi perumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan bonus secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Paratama Utama Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Paratama Utama Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Paratama Utama Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh bonus secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Paratama Utama Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan bonus secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Paratama Utama Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paratama Utama Palembang.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paratama Utama Palembang
4. Untuk mengetahui bonus secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paratama Utama Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat dan berguna untuk :

1. Bagi penulis

Menambahkan pengetahuan, meningkatkan pemahaman secara ilmiah mengenai Motivasi, Lingkungan Kerja dan bonus terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tempat masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam mengambil keputusan.

3. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. A. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Lokal Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pengelola Indihome PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Parepare. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 3(1), 31-40.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11-19.
- Dewiyani, N. L. N. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- KOMARA, Panji Wijaya, et al. SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMBERIAN BONUS TAHUNAN KARYAWAN DENGAN METODE SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING (SAW). *Jurnal Satya Informatika*, 2020, 5.01: 53-64.
- NandaAnnisa, T. PengaruhStres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Chaya Interfreight Cargo Jakarta.
- Ningsih, Okni Livia, Hammam Zaki, and Wan Laura Hardilawati. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru." *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal* 2.1 (2022): 52-63.
- Purba, N., & Setiyono, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indodrill Indonesia. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(2), 468933.
- Sinaga, S., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29(3), 404-415.

Sunyoto, Danang, Yanuar Saksono, and Agus Mulyono. "PERENCANAAN PENGELOLAAN POTENSI WILAYAH DAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN PEREKONOMIAN MASYARAKAT PEDUSUNAN KARANGGENENG, SENDANGADI, MLATI, SLEMAN, YOGYAKARTA." *J-MAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 1.6 (2023): 757-764.

Wibowo, M. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang) (*Doctoral dissertation*, Brawijaya University).

Windari, H. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI FINANSIAL, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris OPD Kabupaten Magelang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).

Yanti, N. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI).

Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap tingkat etos kerja karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742.