

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) RAYON MARIANA**

SKRIPSI



Nama : Ristiyani

Nim : 212019047

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) RAYON MARIANA**

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Ristiyani

Nim : 212019047

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Ristiyani
Nim : 212019047
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rayon Mariana

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
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 normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023



METERAI TEMPEL
10000
AC8AKX32058R

Ristiyani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

LANDA PENGESAHAN SKRIPSI

| | |
|---------------|--|
| Judul | Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Mariana |
| Nama | Ristryani |
| Nim | 212019047 |
| Fakultas | Ekonomi dan Bisnis |
| Program Studi | Manajemen |
| Konsentrasi | Manajemen Sumber Daya Manusia |

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Februari 2023

Pembimbing I



Kholidah, S.E., M.Si
NIDN 0201106001

Pembimbing II




Yunita Febriani, S.E., M.Si
NIDN 0213029302

Mengetahui,

Dekan

Program Studi Manajemen



Andoni Prihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"Agar kamu tidak bersedih hati terhadap apa yang luput dari kamu dan tidak pula terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. Dan Allah tidak menyukai terhadap orang yang sombong dan membanggakan diri".

(Q.S Al-Hadid: 23)

PERSEMBAHAN :

*Segala Puji Bagi Allah Wahai Tuhan Semesta Alam
Nabi Muhammad Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassalam Yang Terkasih*

KUPERSEMBAHKAN KARYA INI KEPADA :

Orang Tuaku Tercinta Ayahanda Marikun dan Ibunda Maryati

Keluargaku Tersayang

Dosen-Dosenku Yang Luar Biasa

Tugas Supranto Terkasih

Sahabatku Retno Ayu Lestari & Asti Pratiwi

PRAKATA



Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah Rabbi'l'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan Rahmat, dan Hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Mariana** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Marikun dan Ibunda Maryati. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampakan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Hj. Kholilah, S.E., M.Si dan Ibu Yunita Febriani, S.E, M.Si selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan terbaik untuk skripsi ini.
5. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si dan Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si selaku penelaah I dan II yang telah memberikan masukan dan saran guna perbaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kepada PT. PLN (Persero) Rayon Mariana yang telah berkenan dan terbuka membantu penelitian skripsi ini berikut seluruh responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Tugas Supranto terkasih, dan Sahabat baikku Retno Ayu Lestari, Asti Pratiwi
9. Serta semua sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Palembang, Februari 2023



Ristiyani

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| HALAMAN PRAKATA | vi |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| ABSTRAK INDONESIA | xiii |
| ABSTRAK INGGRIS | xiv |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 9 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS | 11 |
| A. Landasan Teori | 11 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 37 |
| C. Kerangka Pemikiran | 41 |
| D. Hipotesis | 46 |

| | |
|---|-----------|
| BAB III METODE PENELITIAN | 48 |
| A. Jenis Penelitian | 48 |
| B. Lokasi Penelitian | 48 |
| C. Operasionalisasi Variabel | 49 |
| D. Populasi dan Sampel | 49 |
| E. Data yang Diperlukan | 51 |
| F. Metode Pengumpulan Data | 51 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis | 52 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 59 |
| A. Hasil Penelitian | 59 |
| B. Pembahasan | 83 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 93 |
| A. Simpulan | 93 |
| B. Saran | 94 |
| DAFTAR PUSTAKA | 95 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel I.1 Persentase Pertumbuhan Distribusi Tenaga Listrik | 4 |
| Tabel I.2 Pra Riset Kinerja Karyawan | 6 |
| Tabel I.3 Pra Riset Motivasi Kerja | 6 |
| Tabel I.4 Pra Riset Disiplin Kerja | 7 |
| Tabel I.5 Pra Riset Lingkungan Kerja | 8 |
| Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel | 47 |
| Tabel III.2 Populasi dan Sampel Karyawan | 48 |
| Tabel IV.1 Uji Validitas | 63 |
| Tabel IV.2 Uji Reliabilitas | 64 |
| Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 65 |
| Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 66 |
| Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 66 |
| Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 67 |
| Tabel IV.7 Kinerja Karyawan | 68 |
| Tabel IV.8 Motivasi Kerja | 71 |
| Tabel IV.9 Disiplin Kerja | 73 |
| Tabel IV.10 Lingkungan Kerja | 76 |
| Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda | 78 |
| Tabel IV.12 Uji F | 80 |
| Tabel IV.13 Ujit | 81 |
| Tabel IV.14 Koefisien Determinasi | 82 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------|----|
| Kerangka Pemikiran | 45 |
|--------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner

Lampiran Jadwal Penelitian

Lampiran Tabulasi

Lampiran Olahan Data SPSS

Lampiran Tabel r

Lampiran Tabel F

Lampiran Tabel t

Sertifikat-Sertifikat Pendukung

Biodata Penulis

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) RAYON MARIANA**

Ristiyani¹⁾, kholilah²⁾, Yunita Febriani³⁾

Kristiyani55855@gmail.com

ABSTRAK

Ristiyani/ 212019047/ 2023/ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Mariana

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Mariana. Sampel yang digunakan adalah 42 orang responden yang dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis membuktikan (1) ada pengaruh signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Mariana, (2) ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Mariana, (3) ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Mariana, dan (4) ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Mariana. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Mariana, sebesar 82,6%

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) RAYON MARIANA**

Ristiyani¹⁾, kholilah²⁾, Yunita Febriani³⁾

Kristiyani55855@gmail.com

ABSTRACT

Ristiyani/ 212019047/ 2023/ The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Mariana

This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline and work environment on employee performance at PT. PLN (Persero) Rayon Mariana. The sample used was 42 respondents using proportionate stratified random sampling technique. The data used are primary and secondary data, with the data collection method questionnaire and documentation. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis prove (1) there is a significant influence of work motivation, work discipline and work environment on employee performance at PT. PLN (Persero) Rayon Mariana, (2) there is a significant effect of work motivation on employee performance at PT. PLN (Persero) Rayon Mariana, (3) there is a significant influence of work discipline on employee performance at PT. PLN (Persero) Rayon Mariana, and (4) there is a significant effect of the work environment on employee performance at PT. PLN (Persero) Rayon Mariana. The coefficient of determination shows that work motivation, work discipline and work environment can contribute to the ups and downs of employee performance at PT. PLN (Persero) Rayon Mariana, amounting to 82.6%

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Tugas MSDM ialah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggihnya (Mangkunegara, 2017 : 1).

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik dan kompleks, sebab karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang hendak dicapai. Hubungan antara karyawan dengan kinerja tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya, karena karyawan merupakan seseorang yang bekerja untuk menghasilkan, sedangkan kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2017 : 3).

Faktor–faktor mempengaruhi kinerja seperti kepribadian, motivasi dan lingkungan kerja (kasmir, 2016 : 189). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya meliputi motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi yang dimiliki karyawan mampu memberikan dorongan yang berarti bagi karyawan, karyawan yang semula tidak memiliki motif dalam bekerja menjadi lebih giat dan terdorong untuk bekerja dengan baik, sehingga kinerja yang dihasilkannya pun akan semakin meningkat.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2017 : 323).

Selain motivasi disiplin juga menjadi point penting dimana Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Malayu Hasibuan, 2016: 193). Disiplin kerja berperan aktif dalam tercapainya kinerja karyawan yang baik, karena disiplin kerja menjadi suatu bentuk ketertataan atau keteraturan bagi semua karyawan, sehingga mampu memastikan arah pencapaian karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan akibatnya mempengaruhi seseorang buat mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas saat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Anam: 2018).

PT PLN (Persero) Rayon Mariana merupakan perusahaan penyediaan tenaga listrik Negara Republik Indonesia. PT PLN (Persero) Rayon Mariana beroperasi di Sungai Kedukan, Kecamatan Rambutan, Kab. Banyuasin, Prov Sumatra Selatan (30967). PT PLN (Persero) Rayon Mariana sebagai sebuah perusahaan milik Negara yang merencanakan dan melaksanakan proyek-proyek tenaga listrik dengan lead time panjang,

sehingga PLN secara alamiah perlu mempunyai sebuah rencana program pengembangan sistem tenaga listrik yang bersifat jangka panjang. Dengan demikian rencana pengembangan sistem tenaga listrik yang diperlukan PLN membutuhkan dukungan karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal dalam menunjang keberhasilannya.

Berdasarkan tinjauan data perusahaan, PT PLN (Persero) Rayon Mariana saat ini terindikasi mengalami penurunan pada kinerja karyawannya, hal ini diidentifikasi berdasarkan realisasi pertumbuhan distribusi tenaga listrik yang mengalami pertumbuhan yang lambat, sebagaimana yang ditunjukkan dalam data sebagai berikut

Sumber : PT PLN (Persero) Rayon Mariana, 2022

Tabel I.1
Presentase Pertumbuhan Distribusi Tenaga Listrik
Periode 2017-2021

Presentase Pertumbuhan Distribusi Tenaga Listrik

| Tahun | Rumah tangga % | Industri | Bisnis % | Sosial % | Kantor pemerintah | Penerangan jalan umum | Realisasi rata-rata Pertumbuhan | Target rata-rata pertumbuhan | Selisih |
|-------|-------------------|----------|-------------|-------------|-------------------|-----------------------|------------------------------------|------------------------------|---------|
| 2017 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 2018 | 9,2% | 9,9% | 6,9% | 6,3% | 17,2% | 2,5% | 8,7% | 7,6% | +1,1% |
| 2019 | 8,9% | 1,8% | 10,1% | 7,5% | 5,9% | 7,2% | 6,9% | 7,6% | -0,7% |
| 2020 | 6,5% | 0,8% | 3,3% | 12,5% | 13,9% | 3,4% | 6,7% | 7,6% | -0,9% |
| 2021 | 4,3% | 1,1% | 3,2% | 3,7% | 2,4% | 2,2% | 2,8% | 7,6% | -4,8% |

Sumber : PT PLN (Persero) Rayon Mariana, 2022

Berdasarkan Tabel I.1 dan Tabel I.2 di atas, dapat dilihat bahwa target pertumbuhan distribusi tenaga listrik yang ditetapkan sebesar 7,6% pertahun. Adapun pada tahun 2017 ke 2018 tingkat pertumbuhan distribusi tenaga listrik mampu melampaui target pada persentase 8,7% (1,1% di atas target), sebaliknya pertumbuhan di tahun 2019 hanya mampu memenuhi 6,9% (0,7% di bawah target), di tahun 2020 memenuhi 6,7% (0,9% di bawah target), bahkan di tahun 2021 pertumbuhan distribusi tenaga listrik semakin melambat dan hanya mencapai 2,8% saja (4,8% di bawah target).

Menurunnya kinerja karyawan PT PLN (Persero) Rayon Mariana, dikarenakan para karyawan masih kurang baik dalam meningkatkan kualitas kerjanya, karena pelayanan dan permintaan SR (Sambungan Rumah) kepada para pelanggan tidak dapat terpenuhi secara menyeluruh. Selain itu kuantitas kerja karyawan pun kurang optimal, karena jumlah SR (Sambungan Rumah) yang mampu terpasang dan dioperasikan tidak dapat sepenuhnya terlayani. Bahkan waktu kerja yang dimanfaatkan karyawan pun kurang efisien, karena penanganan teknis terkait pemasangan dan perbaikan SR terlalu lama, sebab karyawan yang turun ke lapangan tidak sepenuhnya menggunakan waktu kerjanya untuk melayani pelanggan dan terkadang menyimpang dari pekerjaannya.

Berikut Table pernyataan mengenai kinerja karyawan setelah identifikasi masalah pra riset dan survey terhadap 30 orang responden, maka dapat di kemukakan permasalahannya sebagai beriku:

Tabel 1.3
Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Rayon Mariana

| No | Indikator | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1 | Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang ditetapkan | 11 | 19 |
| 2 | Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kuantitas yang ditetapkan | 5 | 25 |
| 3 | Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan | 10 | 20 |
| 4 | Karyawan mampu menggunakan anggaran yang sudah ditetapkan | 25 | 5 |
| 5 | Pengawasan oleh atasan sudah dilakukan dengan baik | 21 | 9 |
| 6 | Hubungan antar karyawan sudah terjalin dengan baik | 20 | 10 |

Sumber: pra riset, 2022

Berdasarkan table hasil pra riset terhadap kinerja karyawan, secara keseluruhan indikator kinerja karyawan mempunyai permasalahan karena karyawan belum mampu mencapai hasil kualitas dan kuantitas yang ditetapkan dikarenakan karyawan umumnya kurang memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaannya dan juga karena kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan bisa membuat pekerjaan karyawan tidak selesai tepat waktu.

Table 1.4
Pra Riset Motivasi Kerja PT.PLN (Persero) Rayon Mariana

| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
|----|--|----|-------|
| 1 | Kebutuhan karyawan sudah terpenuhi dengan baik | 27 | 3 |
| 2 | Karyawan mampu mendesain pekerjaan dengan baik | 12 | 18 |
| 3 | Karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaannya | 25 | 5 |
| 4 | Karyawan merasa sudah diperlakukan dengan baik | 13 | 17 |
| 5 | Karyawan sudah mencapai harapan yang di tentukan oleh PT PLN | 23 | 7 |
| 6 | Karyawan mampu mencapai tujuan yang di tentukan | 11 | 19 |

Sumber: Pra riset, 2022

Berdasarkan table 1.4 di atas, hasil prariset terkait motivasi kerja menyatakan bahwa dari pertanyaan pra riset karyawan terdapat indikator yang bermasalah seperti mendesain pekerjaan, karena karyawan kurang mendalami dalam mendesain pekerjaannya dapat menghambat kinerja karyawannya, dan apa bila karyawan tidak merasa diperlakukan dengan baik maka akan menyebabkan karyawan malas untuk bekerja sehingga kinerja karyawannya tidak terselesaikan tepat waktu, dan karyawan tidak mampu mencapai tujuan yang di tentukan oleh PT PLN (persero) Rayon Mariana.

Tabel 1.5

Pra Riset Disiplin Kerja PT. PLN (Persero) Rayon Mariana

| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
|----|--|----|-------|
| 1 | Karyawan memiliki tujuan dan kemampuan yang sudah sesuai dengan ketentuan PT PLN | 21 | 9 |
| 2 | pemimpin merikan contoh yang baik untuk diteladani oleh karyawan | 7 | 23 |
| 3 | Karyawan sudah merasa adanya balas jasa di PT PLN | 16 | 14 |
| 4 | Keadilan bagi setiap karyawan tanpa adanya unsur kedekatan | 22 | 8 |
| 5 | Adanya pengawasan yang melekat bagi semua karyawan | 18 | 12 |
| 6 | Sanksi hukum di berikan secara tepat kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran | 9 | 21 |
| 7 | Pimpinan tegas dalam menyikapi karyawan | 10 | 20 |
| 8 | Hubungan kemanusiaan di perusahaan yang tidak melanggar moral dan etika | 27 | 3 |

Sumber : Pra riset 2022

Dapat kita lihat dalam data prariset terdapat indikator disiplin kerja yang bermasalah seperti teladan pimpinan di PT ini kurang memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya sehingga dapat membuat karyawan tidak disiplin, dan pimpinan juga kurang tegas terhadap

memberikan sanksi kepada bawahannya yang melanggar aturan sehingga dapat membuat karyawan yang melanggar tidak jera semua itu di karenakan pimpinan yang kurang tegas terhadap karyawannya sehingga semua itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Table 1.6
Pra Riset Lingkungan Kerja PT. PLN (Persero) Rayon Mariana

| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1 | Penerangan di tempat kerja sudah sesuai dengan yang di butuhkan | 13 | 17 |
| 2 | Sirkulasi udara yang di buat sudah sesuai dengan prosedur ruangan | 19 | 11 |
| 3 | Keamanan pada karyawan sudah sesuai prosedur | 20 | 10 |
| 4 | Jam kerja pada karyawan sudah sesuai | 22 | 8 |
| 5 | kebersihan di lingkungan kerja sudah membuat karyawan nyaman | 27 | 3 |
| 6 | warna di dalam rungan menggagu penglihatan karyawan | 8 | 22 |

Sumber : Pra riset, 2022

Dapat kita lihat pra riset dari lingkungan kerja, ada indikator yang bermasalah seperti penerangan dalam ruangan, jika penerangan dalam ruangan tidak memadai dapat menyebabkan kurang konsentrasinya karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan ada masalah dalam penempatan warna dalam ruangan, jika penempatan warna yang tidak sesuai dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam ruangan sehingga akan menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Mariana kab. Banyuwasin ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Mariana Kab. Banyuasin?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Mariana kab. Banyuasin?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Mariana Kab. Banyuasin?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Mariana Kab. Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Mariana kab. Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Mariana kab. Banyuasin
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) Rayon Mariana

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) Rayon Mariana kab. Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Sebagai media pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusaha

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT PLN (Persero) Rayon Mariana kab. Banyuasin untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu
- Abid Djazuli, Fauzi Ridwan, Dkk. (2021). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Riau : Zanafa Publishing.
- Annisa Pratiwi. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan*. E-Journal. Vol.02.No.03. Oktober 2014.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Iqbal Hasan. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi A
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Malayu S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Meri Indriyani. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.04.No.01. Oktober 2021.
- Oki Agustian. (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPS Kota Makassar*. Jurnal Online. Vol.02.No.07. September 2019
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing
- Payaman J. Simanjuntak. (2019). *Manajemen dan Evoluasi kerja*. Edisi ke 3. Penerbit. Lembaga Penerbit FEUI
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- V.Wiratna Sujarweni. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS* Yogyakarta : Pustaka Baru
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada