

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UIW S2JB  
PALEMBANG**

**Skripsi**



**Nama : Hambali Nursa**

**Nim :212019248**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
TAHUN 2023**

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UIW S2JB  
PALEMBANG**

**Skripsi**

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



**Nama : Hambali Nursa**

**Nim :212019248**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
TAHUN 2023**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hambali Nursa  
Nim : 212019248  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana S1 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, Maret 2023



Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang.  
Nama : Hambali Nursa  
Nim : 212019248  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

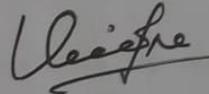
Diterima dan disahkan  
Pada Tanggal, Maret 2023

Pembimbing I



Dr. H. Tobar, S.E., M.Si.  
NIDN: 0015056510

Pembimbing II



Ummi Kalsum, S.E., M.Si.  
NIDN : 0230047702

Mengetahui,

  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zalcha Trihandayani, S.E., M.Si.  
NIDN: 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

1. “Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yangmungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung” (Q.S. Ali ‘Imran:104)
2. “Hiduplah seakan kamu akan mati besok. Belajarlah seakan kamu akan hidup selamanya” (Mahatma Gandhi)
3. “Tidak Perlu Khawatir Dengan Masa Depan, Sebab Setiap Orang Memiliki Waktunya Masing-Masing” (Hambali Nursa)

### **PERSEMBAHAN:**

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayah (Muhammad Nur, S.sos) dan Ibu (Sarinah) yang sudah mensupport dari awal hingga akhir
2. Dan saudara/i kandung saya
3. Pembimbing Skripsi Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si. dan Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si.
4. Sahabat-sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.



## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.*

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku. Ayahku (Muhammad Nur, S.sos) dan ibuku (Sarinah) tercinta telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya dan Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Seluruh responden yang telah membantu dalam penyusunan skripsi saya, tanpa responden skripsi saya tidak selesai.
6. Ibu Lesi Agusria, S.E. M.M. sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Kakak dan Adik-adikku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2019 yang telah memberikan do'a serta dukungan. Kepada teman-teman seperjuangan

10. Terima kasih kepada wanita istimewa setelah ibu dan saudara perempuan saya Tarina Elsa Sari yang telah mendukung dan menyemangati saya dalam skripsi ini.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaykum  
Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, Maret 2023

Hambali Nursa  
NIM 212019248

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI .....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A.Latar Belakang Masalah .....	1
B.Rumusan Masalah.....	7
C.Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN</b>	
<b>HIPOTESIS.....</b>	<b>9</b>
A. Kajian Pustaka .....	9
B . Penelitian Sebelumnya .....	27
C . Kerangka Pemikiran.....	30

D. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Jenis Penelitian .....	34
B. Lokasi Penelitian .....	35
C. Operasionalisasi Variabel.....	36
D. Populasi dan sampel .....	37
E. Data yang Diperlukan.....	38
F. Metode Pengumpulan Data .....	39
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
A. Hasil Penelitian .....	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	70
<b>BAB V. SIMPUL DAN SARAN .....</b>	<b>79</b>
A. Simpulan.....	77
B. Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data prariset PT.PLN (Persero) UIW S2JB Palembang.....	2
Tabel I.2 Jumlah karyawan PT.PLN (Persero) UIW S2JB berdasarkan divisi .....	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya .....	29
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	36
Tabel III.2 Kerangka Sempel .....	38
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert.....	42
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel IV.2 Hasil Uji Reabilitas .....	54
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan. ....	55
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel IV.7 Variabel Kinerja Karyawan....	58
Tabel IV.8 Variabel Motivasi .....	60
Tabel IV. 12 Variabel Pelatihan.....	62
Tabel IV. 9 Variabel Lingkungan Kerja .....	64
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda .....	66
Tabel IV.11 Hasil Uji F.....	68
Tabel IV.12 Hasil Uji t.....	68
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi .....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran .....	33
--------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian.....	85
Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian.....	86
Lampiran 3. Tabel Tabulasi.....	89
Lampiran 4. Uji validitas dan Reabilitas.....	91
Lampiran 5. Regresi Linier Berganda Uji F Dan Uji t.....	95
Lampiran 6. Tabel Distribusi f.....	96
Lampiran 7. Tabel Distribusi t.....	97
Lampiran 8. Tabel Distribusi r.....	98
Lampiran 9. Biodata Penulis.....	99
Lampiran 10. Plagiarisme.....	
Lampiran 11. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi.....	
Lampiran 12. Sertifikat SPSS.....	

## Abstrak

**Hambali Nursa / 212019248 / 2023 / Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang, secara bersama-sama dan individu. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 144 karyawan, dan sampel yang terpilih sebanyak 99 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisioner. Tehnik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat kesalahan 10%. Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh signifikan antara Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 79,0% , sisanya 21,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

## **Abstrack**

**Hambali Nursa / 212019248 / 2023 / The Influence of Motivation, Training, and Work Environment on Employee Performance at PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang / Human Resource Management**

This study aims to determine the effect of motivation, training, and work environment on the performance of employees of PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang, both collectively and individually. The type of research used is associative. The population of this study amounted to 144 employees, and the sample selected was 99 employees with the sampling technique using purposive sampling. The data used in this study are primary and secondary data. Data collection method used is through a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ) with an error rate of 10%. The results of the F test show that there is a significant influence between Motivation, Training and Work Environment on Employee Performance. The results of the t test show that there is a positive and significant influence between Motivation, Training and Work Environment on Employee Performance. The results of the Coefficient of Determination show that the contribution of Motivation, Training and Work Environment to Employee Performance is 79.0%, the remaining 21.0% is influenced by other factors.

**Keywords: Motivation, Training, Work Environment, Employee Performance**

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari pada individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka lakukan. Dalam sebuah organisasi setiap individu didalamnya selalu berusaha mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat agar tercapai segala tujuannya.

Menurut Mangkunegara dalam Tajudin, (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang atau karyawan agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan, (Hasibuan, 2017).

Menurut Tampubolon & Tobing, (2018:67) pelatihan atau *training* merupakan kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawan berupa proses menggali kemampuan

karyawan berupa pengetahuan, keterampilan, perilaku sesuai yang dibutuhkan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

**Tabel I.1**  
**Data Pra-Riset PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang**

No	Motivasi	Ya	Tidak
1	Masing-masing karyawan saling memberikan support atau dorongan kerja demi kelancaran pekerjaan mereka	45%	55%
2	Besarnya gaji yang karyawan terima sesuai dengan hasil pekerjaannya	89%	11%
3	Kondisi kerja yang terstruktur	35%	65%
No	Pelatihan	Ya	Tidak
1	Karyawan diberikan kesempatan melalui progam <i>workshop</i>	35%	65%
2	Setiap jejang jabatan diikuti sertakan dalam pendidikan dan pelatihan	40%	60%
3	Materi yang di berikan dalam pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	85%	15%
No	Lingkungan	Ya	Tidak
1	Karyawan mendapatkan pengaturan suhu udara yang cukup baik dalam ruangan kerja	70%	30%
2	Pimpinan bersikap adil kepada seluruh karyawan	40%	60%
3	Karyawan merasa nyaman dalam bekerja	55%	45%

Sumber: kuisisioner pra-riset, 2022

Berdasarkan tabel I.1 mengenai motivasi PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang terdapat masalah seperti antar karyawan tidak saling memberikan dukungan serta tidak saling membantu dalam menyelesaikan

tugas, sehingga timbul kurangnya keharmonisan dalam hubungan sesama rekan kerja, hal ini di lihat dari jawaban responden yang menjawab ya sebesar 45% dan tidak sebesar 55%. Selanjutnya, kondisi kerja yang tidak terstruktur, seperti ruang kerja yang kurang tertata, yang menjadikan karyawan merasa jenuh dalam melakukan pekerjaan hal tersebut di dapatkan dari jawaban responden dengan jawaban ya sebesar 35% dan jawaban tidak sebesar 65%. Artinya masih banyak karyawan yang kurang termotivasi karena hubungan interpersonal sesama rekan kerja yang kurang baik dan tata letak ruangan yang membuat karyawan merasa jenuh dalam melakukan pekerjaannya.

Pelatihan PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang terdapat masalah seperti pada poin pertama yaitu karyawan di berikan kesempatan melalui program *workshop* yang diadakan perusahaan. Dilihat dari jawaban responden yang menjawab ya sebanyak 35% dan tidak sebanyak 65%. Artinya tidak semua karyawan dapat mengikuti program *workshop* yang di adakan perusahaan, sehingga kegiatan pelatihan tersebut tidak merata. Selanjutnya, dalam poin kedua yang menyebutkan bahwa setiap jejang jabatan diikut sertakan dalam pendidikan dan pelatihan. Artinya hanya jabatan tertentu yang dapat diikutsertakan dalam pelatihan dan pendidikan yang diadakan oleh perusahaan, hal ini menimbulkan kesenjangan keterampilan maupun pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan.

Mengenai Lingkungan kerja PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang terdapat masalah seperti pada poin pertama yaitu karyawan mendapatkan pengaturan suhu udara yang cukup baik dalam ruangan kerja, di

dapatkan jawaban responden sebesar 70% menjawab ya dan 30% lainnya menjawab tidak. Kemudian pada poin kedua yaitu sikap adil yang di berikan pimpinan pada tiap karyawan atau bawahannya, di dapatkan jawaban responden sebesar 40% menjawab ya dan 60% lainnya menjawab tidak. Selain itu, pada poin ketiga mengenai kenyamanan karyawan dalam bekerja, jawaban ya sebanyak 55% dan tidak sebanyak 45%, maka disimpulkan hanya sebagian karyawan mengatakan bahwa mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, namun tidak jauh berbeda dengan jumlah yang mengatakan sebaliknya. Artinya, dalam pengaturan suhu udara kantor, tidak terdapat masalah yang berarti di PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang, selanjutnya tidak semua karyawan merasa di perlakukan adil oleh pimpinan atau atasan, kemudian dalam hal kenyamanan saat bekerja, hasil yang diperoleh memiliki perbedaan yang tidak terlalu besar, artinya masih banyak juga karyawan yang merasa kurang nyaman dalam bekerja. Penelitian ini di dasarkan rujukan beberapa penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh, (Amaliyanti, Setiadi, & Rahayu, 2022) dalam hasil penelitiannya terdapat pengaruh motivasi kerja kinerja karyawan. Pengujian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Wijaya, 2017) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh, (Triasmoko, Mukzam & Nurtjahjono, 2017) Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PLN merupakan salah satu perusahaan penjual jasa listrik di Indonesia. Dalam pelayanan pendistribusian kelistrikan PLN membagi-bagi fungsi unit induknya ke dalam beberapa unit induk berdasarkan pada sistem tenaga listrik yaitu pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Selain itu ada juga unit induk atau pusat-pusat lain sebagai penunjang berlangsungnya perusahaan. Karena luasnya cakupan wilayah kerja PLN, maka PLN memiliki unit-unit di seluruh wilayah Indonesia yang mempunyai fungsi masing-masing sesuai dengan unit induknya.

Unit PT PLN (Persero) dibagi dalam beberapa Wilayah untuk mengurus Pembangkitan, Penyaluran (Transmisi) dan Pengatur Beban, dan Distribusi kepada pelanggan dibagi dalam unit induk. Namun khusus untuk kawasan dengan listrik terinterkoneksi Jawa - Bali unit-unit dibagi dalam unit induk tersendiri, untuk Pembangkitan tersendiri, Penyaluran (Transmisi) tersendiri, Pengaturan Beban tersendiri dan Distribusi tersendiri. Khusus untuk pembangkitan listrik kebanyakan pembangkitan listrik di Indonesia dipasok oleh Perusahaan Swasta walaupun ada beberapa milik PLN. Untuk transmisi Sumatra ada Unit Induk P3B Sumatra, namun untuk urusan Distribusi masih berada di Unit Induk Wilayah (belum ada unit induk Distribusi).

Tabel I.2

**Jumlah karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB Berdasarkan Divisi**

<b>No</b>	<b>Bidang</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	Top Manajemen	5
2	Perencanaan	13
3	Niaga	18
4	Distribusi	30
5	Komunikasi, keuangan dan Umum	59
6	K3L	6
7	Pengadaan	13
<b>Jumlah</b>		<b>144</b>

Sumber: PT. PLN (Persero) UIW S2JB, 2022

Fenomena yang terjadi pada PT. PLN (Persero) UIW S2JB ialah terdapat masih banyak karyawan yang belum mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini di karenakan hubungan kerja yang kurang harmonis antar karyawan Fenomena lainnya yang peneliti temukan adalah tidak semua karyawan mendapatkan pelatihan, hanya karyawan tertentu dan jabatan tertentu yang dapat mengikuti kegiatan pelatihan atau *workshop* sehingga menimbulkan perbedaan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan karyawan. Serta kurangnya perlakuan adil yang di berikan atasan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui :

1. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang
3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB Palembang

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN UIW S2JB Palembang, yaitu diantaranya:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kemampuan diri melalui metode penelitian.

2. Bagi perusahaan

Memberikan masukan yang dapat di jadikan sebagai salah satu bahan acuan dan informasi tambahan dalam pengambilan keputusan mengenai kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan

3. Bagi almamater

Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pembaca yang khususnya berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amaliyanti, R. A., Setiadi, B., Rahayu, S. (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Era Mulia Abadi Sejahtera*.
- Asiati, D.I., Fitriah., E Safitri., E, Nurrahmi., M & Choiriyah (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri
- Azizah, I., Setiyowati, T. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Busro., M (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Christin, P. L. (2019). *Kandou manado the effects of conflict of work, compensation of work environment on permanent employee job satisfaction (administration) at RSUP prof dr. R.D.*
- Erlin, M. S. (2020). *Pengaruh kerja tim dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas karyawan*. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Gabriyella, S., Tobing. (2018). *Pengaruh Pemberian Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan*.
- Hasibuan (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*.
- Hasibuan (2019). *Metodologi Penelitian Bidang Muamalah, Ekonomi Dan Bisnis*
- Indriyani. A (2019). *Analisis pengaruh gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan operation department pt. Export leaf indonesia*. *jurnal ilmu manajemen*
- Kasmir (2019). *Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA NASIONAL*

- Kasmir (2019). *Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pembantu (Ulp) Brebes.*
- Kholilah (2018). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel*
- Naa, A. (2017). *Pengaruh Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bintuni Kabupaten Teluk Bumi.*
- Nazwa, S., Fauzi, A., Oktarina, L. (2022). Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: gaji, upah, dan tunjangan. *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi.*
- Noviyanti, D. (2020). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.*
- Nurindasari, L. (2017). *Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Dago Endah Bandung.*
- Nursyam, Rahmawati, D. (2020). *Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.*
- Prabu, A., Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT Refika Aditama.
- Rahman, F. A. (2022). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar*
- Renni, I. S. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Casuarina Harnessindo Kabupaten Pematang.*
- Rizki (2022). Pengaruh tunjangan dan Konflik kerja Terhadap produktivitas Karyawan PT. Palembang karya steel. *jurnal ilmu manajemen*
- Sanjaya, N. F. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Commercial Passenger Marketing Kantor Pusat Pt. Kereta Api Indonesia (persero) Bandung.*
- Sari, T. T., Luhur, P. N. (2020). *Motivasi Kerja Untuk Memediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Yogyakarta Yogyakarta.*
- Siswanto, B. (2019) "The Effect of Work Motivation and Work Disclipine on Employee Performance", *Jims - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 7 No. 2 Juni 2019

- Sugiyono (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt. Wahana Prestasi Logistik.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Supriatna, A. (2012). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Surbakti, G. K. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Administrasi Pt. Muara Sentral Utama Kota Tasikmalaya.*
- Syaputra, A. (2017). Pengaruh loyalitas kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan Pada Perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta siak kota pekanbaru . JOM Fekon vol. 4 no.1.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Wardani, N. S. (2017). *Pengaruh Kemampuan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Office PT. SMART Tbk.*
- Wijaya, H. (2017). *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Jurnal Ecoment Global, Vol.2, No.1.*