

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. TATA BARA UTAMA KABUPATEN MUSI BANYUASIN**



**SKRIPSI**

**Nama : Widia Wulandari  
NIM : 212019039**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. TATA BARA UTAMA KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Widia Wulandari  
Nim : 212019039**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Widia Wulandari

Nim : 212019039

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tata Bara Utama.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis 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. Penyertaan 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, Desember 2023

  
METERAI  
TEMPEL  
DD7AKX813339156

Widia Wulandari



Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tata Bara Utama Kabupaten musi banyuasin.

Nama : Widia Wulandari

NIM : 212019039

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal, Mei 2024

Pembimbing I,



Kholillah, S.E., M.Si  
NIDN: 0201106001

Pembimbing II,



Anggreany Hustia, S.E., M.M  
NIDN: 0110128301

Mengetahui,  
Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen



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

## **Moto dan Persembahan**

### **Moto**

**“Jika kamu berbuat baik kepada orang lain (berarti) kamu berbuat baik pada dirimu sendiri”**

**(QS. Al-Isra’ ayat 7)**

***“Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berbahagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan”***

***(Helen Keller)***

### **Persembahan**

**Ku Persembahkan Skripsi Ini Kepada :**

- ❖ Kepada orang tua saya, Bapak (Iwan Pranata) dan Ibu (Komaria).**
- ❖ Kepada kakak dan ayuk saya (Wahyu Irawan) dan (Irma Kurnia Sari).**
- ❖ Kepada kedua adik saya (Fatima Ahzarah) dan (Mandala Putra).**
- ❖ Kepada keluarga dan kerabat saya.**
- ❖ Almamater yang saya banggakan.**



## PRAKATA

### *Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh*

Alhamdulillah, dengan Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang judul **Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Bara Utama Kabupaten Musi Banyuasin**. Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, semoga kita di beri syafaat Oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahuma Aamiin. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada orang tua tercinta, Bapak (**Iwan Pranata**) Ibu (**Komaria**) dan Keluarga Besarku yang telah memberikan dukungan tanpa mereka saya bukanlah apa-apa, semoga Allah SWT membalas kebaikan dan melindungi mereka dimanapun berada Aamiin. Penulis persembahkan karya kecil ini untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada di saat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi dan selalu memanjatkan do'a untuk putrinya, terimakasih atas dukungannya berupa doa, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah di berikan selama ini. Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Keberhasilan selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof, Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. 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 dan Bapak Mister Chandra S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Ibu Hj, Kholilah, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 1, yang dengan sabar membimbing, mendidik, memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 2, yang dengan sabar membimbing, mendidik, memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Tata Bara Utama yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.



8. Saudara-saudara saya yang telah mendukung saya.

9. Untuk Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat terbatas, kemampuan dan ilmu pengetahuan, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terima.

wassalamu'alaikum wr.wb.

Palembang, 2024

WidiaWulandari

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PRAKATA.....	v
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRACT.....	xi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>xi</b>
A. Latar Belakang .....	38
B. Rumusan Masalah .....	47
C. Tujuan penelitian.....	47
D. Manfaat Penelitian .....	48
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Landasan Teori.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Penelitian Sebelumnya .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Kerangka Berpikir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Hipotesis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

A. Jenis Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Lokasi penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Operasional Variabel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Populasi Dan Sampel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Data Yang Di Perlukan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F. Metode Pengumpulan Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
A. Hasil Penelitian .....	52
B. Pembahasan.....	76
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>87</b>
A. Simpulan .....	87
B. Saran.....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>49</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Pra Riset PT. Tata Bara Utama.....	5
Tabel I.2 Data Hasil Pra Riset PT.Tata Bara Utama.....	6
Tabel I.3 Data Hasil Pra Riset PT. Tata Bara Utama.....	7
Tabel I.4 Data Hasil Pra Riset PT. Tata Bara Utama.....	8
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian .....	25
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
Tabel III.2 Populasi Dan Sampel Berdasarkan Bagian Pekerjaan .....	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	49
Tabel IV.2Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	52
Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	53
Tabel IV.7 Gambaran Umum Jawabn Responden Kinerja Karyawan(Y).....	54
Tabel IV.8 Gambaran Umum Jawabn Responden Mptivasi(X <sub>1</sub> ).....	57
Tabel IV.9 Gambaran Umum Jawabn Responden Kepemimpinan(X <sub>2</sub> ) .....	60
Tabel IV10 Gambaran Umum Jawabn Responden Lingkungan kerja(X <sub>3</sub> ).....	63
Tabel IV.11 Hasil Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel IV.12Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	68
Tabel IV.13Hasil Uji t(Uji Varsial) .....	69
Tabel IV.14Hasil Koefisien Determinasi .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	29
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	59
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Penelitian

Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

Lampiran 3: identitas responden

Lampiran 4: tabulasi data variabel kinerja karyawan (Y)

Lampiran 5: tabulasi data variabel motivasi ( $x_1$ )

Lampiran 6: tabulasi data variabel kepemimpinan ( $x_2$ )

Lampiran 7: tabulasi data variabel lingkungan kerja ( $x_3$ )

Lampiran 8: uji validitas dan uji reliabilitas (Y)

Lampiran 9: uji validitas dan uji reliabilitas ( $x_1$ )

Lampiran 10: uji validitas dan uji reliabilitas ( $x_2$ )

Lampiran 11: uji validitas dan uji reliabilitas ( $x_3$ )

Lampiran 12: Regresi linier berganda

Lampiran 13: titik distribusi F

Lampiran 14: titik distribusi t

## ABSTRAK

**Widia Wulandari/212019039/2024/Kholillah, S.E., M.Si/0201106001/2024/ Anggreany Hustia, S.E., M.M/0110128301/2024 Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tata Bara Utama/ Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tata Bara Utama, adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tata Bara Utama, adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tata Bara Utama. adakah pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tata Bara Utama, jenis Penelitian yang di gunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 134 karyawan, Sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalan 10% maka di dapat sampel sebanyak 58 karyawan dengan teknik *clister sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data, analisis kuantitatif dan analisis kualitatif . Uji instrumen, uji validitas, uji raelibilitas, tekhnik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan korfisien diterminasi dengan tingkat signifikan 10%. Hasil analisis linier berganda menunjukkan bahwa. Ada pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tata Bara Utama, Uji F menunjukkan bahwa. Ada pengaruh signifikan motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tata Bara Utama , uji t menunjukkan bahwa. Ada pengaruh signifikan motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tata Bara Utama, hasil koefisien diterminasi dari pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan dengan besar sumbangan yang di dihasilkan 62,9% sedangkan sisanya sebesar 37,1% di jelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitianini.

**Kata kunci: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan.**

#### ABSTRACT

**Widia Wulandari /212019039 /2024/ Kholillah, S.E., M.Si/0201106001/2024/ Anggreany Hustia, S.E., M.M/0110128301/2024 The Influence of Motivation, Leadership and Work Environment on PT Employee Performance. Main Procedures/Human Resources Management.**

This research aims to determine whether there is an influence of motivation, leadership and work environment on the performance of PT employees. Tata Bara Utama, is there an influence of motivation on the performance of PT employees. Tata Bara Utama, is there an influence of leadership on the performance of PT employees. Main Bar Procedures. is there an influence on the performance of PT employees. Tata Bara Utama, the type of research used is associative research. The population in this study was 134 employees. The sample in this study was determined based on the Slovin formula with a resentment level of 10%, so a sample of 58 employees was obtained using the cluster sampling technique. The data required is primary and secondary. The data collection method in this research is a questionnaire. Data analysis techniques, quantitative analysis and qualitative analysis. Instrument test, validity test, reliability test, the analysis technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient is terminated with a significance level of 10%. The results of multiple linear analysis show that. There is an influence of motivation, leadership and work environment on the performance of PT Tata Bara Utama employees, the F test shows that. There is a significant influence of motivation, leadership and work environment on the performance of PT Tata Bara Utama employees, the t test shows that. There is a significant influence of motivation, leadership and work environment on the performance of PT Tata Bara Utama employees, the results of the termination coefficient of the influence of motivation, leadership and work environment are able to explain the changes that occur in employee job satisfaction with the contribution generated being 62.9% while the remainder 37.1% is explained by other variables not included in this research.

**Key words: motivation, leadership, work environment, employee performance.**



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau Perusahaan. Pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja 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. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016:172). Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi atau suatu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang dapat menunjang kinerja tersebut. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2021:33). Oleh karena itu faktor pendorong diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin itulah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan (Fahmi, 2016:122). Kepemimpinan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan yang baik akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang baik dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya.

Kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengukuran kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok selesaikan (Sedamayanti, 2017:02). Lingkungan kerja dapat menciptakan keamanan yang baik dan harus kondusif sehingga karyawan. Lingkungan kerja sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman menunjang karyawan untuk berada dikantor dalam waktu lama

sehingga banyak pekerjaan yang dapat di selesaikan.

PT Tata Bara Utama adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha jasa penambangan yang berdiri sejak tahun 2008 berkantor pusat Jakarta yang memiliki berapa lokasi kerja yang terbesar di seluruh Indonesia.

Dalam menjalankan operasi dan upayanya untuk menjadi penyediaan layanan penambangan yang handal dan tepercaya di Indonesia, perusahaan memiliki peralatan utama untuk produksi dan peralatan pendukung pertambangan termasuk sumber daya manusia yang berkualitas sistem yang terintegrasi dan tools pertambangan yang terbaru kami selalu memberikan yang terbaik untuk menjunjung tinggi etika bisnis dan praktik tata kelola perusahaan yang baik perusahaan yang baik, penggunaan teknologi serta dukungan sumber daya manusia dan keahlian yang memadai di perusahaan menjadi aset utama perusahaan dan keunggulan kompetitif di tengah persaingan industri penambangan saat ini tambang batubara di PT.Tata Bara Utama alamat Desa Kaliberau, Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan hasil observasi perusahaan PT.Bara Utama Kabupaten Musi Banyuasin saat ini terindikasi bahwa kinerja karyawan belum maksimal, sebagaimana ditunjukkan dalam data sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan**  
**PT.Tata Bara Utama 2018-2022**

Tahun	Target(Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase Pencapaian	Persentase Tidak tercapai
2018	814.576	690.321	85%	15%
2019	815.500	670.327	82%	18%
2020	820.224	659.370	80%	20%
2021	839.300	700.271	83%	17%
2022	842.300	667.241	79%	21%

*Sumber:PT.Tata Bara Utama ,2022*

Berdasarkan data tabel I.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT.Tata Bara Utama Kabupaten Musi Banyuasin masih belum sesuai dengan tujuan (target) perusahaan, hal diatas menganalisis bahwa ditahun 2018 target tercapai hanya 85%, tahun 2019 yang tercapai hanya 82%, tahun 2020 yang tercapai hanya 80%, tahun 2021 yang tercapai hanya 83% dan tahun 2022 yang tercapai hanya 79%. Dilihat dari data ini pencapaian target berubah- rubah/fluktuati dan tidak sesuai dengan target. Hal ini dikarenakan pada saat realisasi lapangan terjadi kendala seperti hujan, Jalan licin dan alat dt yang sering rusak. Secara kuantitas, tujuan perusahaan mungkin belum tercapai, oleh karena itu kinerja karyawan perlu ditingkatkan. Belum tercapainya ini mungkin disebabkan kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, karyawan masih kurang bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan sulit dapat dipenuhi. Selain itu terkadang proses penyelesaian produksi melebihi waktu yang direncanakan sehingga menyebabkan jumlah produksinya tidak terealisasikan dengan baik dan masih ada beberapa

karyawan yang belum dapat menyelesaikan tepat waktu.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT.Tata Bara Utama Kabupaten Musi Banyuasin dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Data Pra Riset**  
**PT.Tata Bara Utama Kabupaten Musi Banyuasin**

<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1. Karyawan sudah mencapai kualitas mutu dari tingkatan penyelesaian suatu pekerjaan yang sudah mendekati titik kesempurnaan	12	18
2. Karyawan sudah mencapai kuantitas (jumlah) target yang diinginkan pimpinan	14	16
3. Karyawan tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaannya	13	17
4. Karyawan sudah bekerja sama dengan baik antar karyawan dan pimpinan	17	13
5. Karyawan menganggarkan biaya untuk setiap aktivitas perusahaan	21	9
6. Karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya apabila diawasi saat bekerja oleh pimpinannya	19	11

*Sumber:PT.Tata Bara Utama*

Tabel I.1 terlihat bahwa kinerja PT. Tata Bara Utama Kabupaten Musi Banyuasin belum maksimal hal ini dapat dilihat dari data pra riset I.1. Dari beberapa indikator pernyataan yang ditanyakan pada saat pra riset ditemukan permasalahan fenomena adalah. Kualitas pada pernyataan 1, kuantitas pada pernyataan 2 dan penomena jangka waktu pada Pernyataan ke 3, sementara pernyataan 4,5,6 tentang kerja sama antar karyawan, Penekanan biaya dan pengawasan tidak terlihat ada permasalahanan. Pada pernyataan 1 kualitas kerja karyawan masih kurang baik, karena masih ada karyawan yang mengabaikan aturan jam kerja seperti karyawan yang hadir tidak sesuai jam kerja berlangsung masih ada karyawan yang

meninggalkan pekerjaan untuk keperluan pribadi, sehingga menyebabkan terabaikan pekerjaan. Pada pernyataan 2 kuantitas hasil belum sesuai dengan yang direncanakan perusahaan pencapaian tersebut menunjukkan kinerja karyawan masih kurang. Pada pernyataan 3 jangka waktu juga merupakan salah satu faktor permasalahan karena terdapat beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pada waktu yang diberikan seperti masih ada karyawan yang bersantai – santai saat ada pekerjaan yang belum diselesaikan, sehingga waktu atau jam kerja yang digunakan dalam menyelesaikan tugas tidak efisien menyebabkan tugas tidak terselesaikan pada waktu yang seharusnya, tetapi ada karyawan yang melewati jam kerjanya dikarenakan pekerjaan yang belum diselesaikan.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis, selanjutnya peneliti melakukan pra riset untuk mengetahui penomena yang terjadi dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT.Tata Bara Utama Kabupaten Musi Banyuasin. Ada faktor lagi yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berdasarkan pra riset tersebut maka diperoleh data sebagai berikut

**Tabel 1.2**  
**Data Pra Riset**  
**PT.Tata Bara Utama Kabupaten Musi Banyuasin**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1.	Kondisi kerja yang nyaman untuk dapat menjalankan kegiatan dengan baik	16	14
2.	Perusahaan sudah memberikan apresiasi atau pujian bagi karyawan yang berprestasi	12	18
3.	Karyawan yang telah mencapai target mendapatkan imbalan	13	17
4.	Pengakuan dari atasan yang diberikan pada karyawan yang telah berhasil menjadi sebagai motivasi bagi karyawan	11	19
5.	Fasilitas kerja yang ada membuat karyawan lebih optimal dalam bekerja	17	13
6.	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan sendiri	16	14

*Sumber:PT.Tata Bara Utama*

Dari Tabel 1.2 motivasi kerja karyawan pada PT. Tata Bara Utama Kabupaten Musi Banyuasin kurang maksimal. Dari beberapa indikator pernyataan yang ditanyakan pada saat pra riset ditemukan permasalahan fenomena adalah. Prestasi kerja pada pernyataan 2, balas jasa pada pernyataan 3, dan Pengakuan dari atasan pada pernyataan 4 dan pekerjaan itu sendiri pada pernyataan ke 6. Sementara pernyataan 1,5,6 tentang kondisi kerja, fasilitas kerja dan pekerjaan itu sendiri tidak terlihat ada permasalahan. Pada pernyataan 2 prestasi kerja yang kurang diapresiasi seperti karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tidak mendapatkan pujian atau apresiasi dari atasan hal ini mengakibatkan karyawan merasa hasil kerjanya tidak diakui oleh atasan, sehingga membuat karyawan tidak terinovasi dan malas mengerjakan pekerjaannya. Pada pernyataan 3 balas jasa yaitu tidak mendapatkan uang lembur sesuai dengan lamanya waktu kerja/lembur yang dilakukan karyawan untuk mengejar target produksi dan penjualan. Pada Pernyataan nomor 4 kurang adanya pengakuan dari atasan maka karyawan merasa kurang dihargai, terabaikan dan tidak diperdulikan, padahal hal

ini dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan untuk berkembang dan maju dalam suatu pekerjaannya sehingga kinerja karyawan juga pasti meningkat.

**Tabel 1.3**  
**Data Pra Riset**  
**PT.Tata Bara Utama Kabupaten Musi Banyuasin**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Pimpinan membicarakan dulu saat mengambil keputusan	11	19
2.	Pimpinan memberikan memotivasi kepada para karyawannya	16	14
3.	Pimpinan cakap dalam dalam berkomunikasi dengan dengan karyawannya	13	17
4.	Pimpinan mengendalikan bawahan sesuai keinginannya	12	18
5.	Pimpinan bertanggung jawab atas segala karyawannya	17	13

*Sumber:PT.Tata Bara Utama*

Selanjutnya peneliti juga melakukan pra-riset pada variabel kepemimpinan. Pada Tabel I.3 dapat dilihat data pra riset di kepemimpinan pada PT. Tata Bara Utama Kabupaten Musi Banyuasin kurang maksimal. Dari beberapa indikator pernyataan yang ditanyakan pada saat pra riset ditemukan permasalahan fenomena adalah kemampuan mengambil keputusan pada pernyataan 1, kemampuan komunikasi pada pertanyaan 3, dan kemampuan mengendalikan bawahan pada Pernyataan 4 sementara pernyataan 2 dan 5 tentang kemampuan memotivasi dan tanggung jawab tidak terlihat ada permasalahan. Pada pernyataan 1 pimpinan yang mengambil keputusan tanpa membicarakan dulu kepada karyawannya yang mungkin saja mempunyai ide atau saran, hal ini berarti pimpinan bersifat otoriter. Pada pernyataan nomor 3 pimpinan kurang baik dalam berkomunikasi dengan karyawan, sebab bimbingan dan arahan sulit dicerna oleh karyawan karena cara penyampaian yang kurang bersahabat atau mengintimidasi. Pada pernyataan 4.



kemampuan pimpinan dalam membimbing bawahannya masih kurang mampu, sepertihalnya pimpinan membiarkan begitu saja tanpa memberikan bimbingan ataupun arahan yang baik dan benar.

**Tabel 1.4**  
**Data Pra Riset**  
**PT.Tata Bara Utama Kabupaten Musi Banyuasin**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Kondisi suasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan terbilang kondusif	12	18
2.	Karyawan Mempunyai Hubungan yang baik dengan rekan kerja dikantor	11	19
3.	Fasilitas Kerja yang disediakan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	13	17

*Sumber:PT.Tata Bara Utama*

Dari Tabel di atas 1.4 diketahui bahwa lingkungan kerja karyawan pada PT. Tata Bara Utama Kabupaten Musi Banyuasin kurang maksimal. Dari beberapa indikator pernyataan yang ditanyakan pada saat pra riset ditemukan permasalahan fenomena adalah. Suasana kerja pada pernyataan 1, hubungan dengan rekan kerja pada pernyataan 2 dan fasilitas kerja pada pernyataan ke 3. Pada pernyataan nomor 1 kondisi kerja seringkali terjadi perselisihan paham antar karyawan yang disebabkan pemahaman yang berbeda dalam melaksanakan tugas yang membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman. Pada pernyataan 2 terdapat kerja sama tim yang kurang kompak sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan tidak saling koordinasi mengakibatkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada pernyataan 3 kurangnya fasilitas kerja juga menghambat pekerjaan dan mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Tata Bara Utama ini masih kurangnya alat transportasi, hal ini juga seharusnya diperhatikan agar kinerja karyawan meningkat dan melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas masalah motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penulis memilih judul. **Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tata Bara Utama Kabupaten Musi Banyuasin.**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Tata Bara Utama Kabupaten Musi Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Tata Bara Utama Kabupaten Musi Banyuasin ?
3. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.tata Bara Utama Kabupaten Musi Banyuasin ?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Tata Bara Utama Kabupaten Musi Banyusin ?

#### **C. Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Tata Bara Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Tata Bara Utama Kabupaten Musi Banyuasin.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Bara Tata Utama Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bara Tata Utama Kabupaten Musi Banyuasin.

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

1. Bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan sebagai bakat dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah

2. Bagi PT.Tata Bara Utama

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT.Tata Bara Utama

3. Bagi Almamater/Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, (2018) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Karyawan di PT.Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV) Surabaya.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Afandi, p. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alwi Suddin, (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta.
- Asiati, D.I. 2019. Metodologi Penelitian Bisnis. Palembang : NoerFikri Offset.
- Burso, Muhammad. 2018. Teori –Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia.
- Busro, M. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Prenamedia Group.
- Chaerudin, Ali. Inta Hartaningtyas Rani & Velma Alicia. 2020. Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group
- Danang, Sunyoto. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Diah Ekanthi Prana, Yuwati, (2017) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV.Javaco Surabaya.
- Fahmi. Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono dan Kartini. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, (2016). Manajemen sumber daya manusia ( Teori dan Praktik ). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mahajaya, G.R.(2016) Pengaruh Motivasi ,Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung.
- Onyo Saryono, ( 2019 ) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi pp Kota Banjar`
- Pramono, (2019) Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Suci Press Jakarta
- Sedarmayanti, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2021). METODE PENELITIAN KUANTITATI KUALITATIF dan R&D (M.Dr. Ir.Sutopo, S.Pd (ed); ke 2ed)
- Sutrisno, Edi (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan kedua. Kencana Prananda Media Group, Jakarta
- Sutrisno, Edi (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Wibowo, 2019. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta