

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI
SEBAGAI INTERVENING PADA PT. BUKIT ASAM
TBK. UNIT DERMAGA KERTAPATI PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Rievaldy Obila Ramadhan
NIM : 212020318

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI
SEBAGAI INTERVENING PADA PT. BUKIT ASAM
TBK. UNIT DERMAGA KERTAPATI PALEMBANG**



Nama : Rievaldy Obila Ramadhan
NIM : 212020318

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT


Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rievaldy Obila Ramadhan
NIM : 212020318
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Intervening Pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi 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 sebagian 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, 10 Mei 2024



Rievaldy Obila Ramadhan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Intervening Pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang

Nama : Rievaldy Obila Ramadhan
Nim : 212020318
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal Mei 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Belliwati Kosim, S.E., M.M.
NIDN : 0217036101



Mister Gandra, S.Pd., M.Si.
NIDN : 1005068902

Mengetahui,
Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zeleha Trihandayani, S.E., M.M.
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Dan janganlah kamu merasa lemah dan janganlah pula bersedih hati, sebab kamulah yang paling tinggi derajatnya jika kamu orang-orang yang beriman.”
(QS. Ali-Imran 139)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
(QS. Al-Baqarah 286)

“Sesungguhnya kami adalah milik Allah, dan sesungguhnya kepada-Nya kami akan kembali.” (QS. Al-Baqarah 156)

“Jangan menjadikan sukses sebagai tujuan, lakukan apa yang kita cintai dan percaya bahwa sukses akan datang dengan sendirinya.”
(Rievaldy Obila Ramadhan)

Mempersembahkan ini kepada :

- Kedua Orang Tuaku
 - Amri
 - Eva Violeta
- Saudara dan Saudari
 - Rievaldo Ghiffa Agustian
 - Rievaldio Rizky Joenandra
 - Rievasya Aura Marthalita
- Keluarga tercinta, keluarga besarku
- Serta teman-teman seperjuanganku



PRAKATA

Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahrabbi'l'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 Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Intervening Pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda yaitu Amri dan Ibunda Eva Violeta dan adik-adik yang tercinta Rievaldo Ghiffa Agustian, Rievaldio Rizky Joenandra dan Rievasya Aura Marthalita yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi serta yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis serta berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang paling baik didunia serta keluarga besar yang selalu mendukung.

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. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih 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 Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Randy Hidayat, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Belliwati Kosim, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua dan saudara-saudariku 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. Keluarga besar Prodi Manajemen angkatan 2020 yang telah ikut membantu yang tidak bisa disebutkan satu-persatu oleh penulis.
10. Terima kasih kepada diriku sendiri yang telah berjuang dan bekerja sama dengan baik sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Terimakasih kepada Girlin Nurdalifa Saputri yang selalu menemani dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Mei 2024

Rievaldy Obila Ramadhan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Pustaka.....	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	27
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian	39
C. Operasional Variabel	39
D. Populasi dan Sampel	40
E. Data yang Diperlukan	42
F. Metode Pengumpulan Data	43

G.	Analisis Data dan Teknik Analisis	45
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A.	Hasil Penelitian	55
B.	Pembahasan Hasil Penelitian	79
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	85
A.	Kesimpulan	85
B.	Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....		Error!

Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Penjualan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang	4
Tabel I.2 Pra Riset Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang	5
Tabel I.3 Pra Riset Pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya	32
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	39
Tabel III.2 Populasi dan Sampel PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang	41
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan, Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.....	59
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel IV.3 Usia Responden	61
Tabel IV.4 Jenis Kelamin Responden.....	62
Tabel IV.5 Pendidikan Responden	62
Tabel IV.6 Masa Kerja Responden	63
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan	64
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Motivasi	65
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Kepemimpinan	67
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja	69
Tabel IV.11 Pengaruh Langsung Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi	71
Tabel IV.12 Pengaruh Langsung Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	72
Tabel IV.13 Uji t Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi .	76
Tabel IV.13 Uji t Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar IV.1 Pengaruh Langsung Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
Lampiran 2 : Sistematika Penulisan
Lampiran 3 : Kuesioner.....
Lampiran 4 : Tabulasi Data
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi (Z)
Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X1)
Lampiran 8 : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2).....
Lampiran 9 : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi ..
Lampiran 10 : Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Lampiran 11 : Uji t.....
Lampiran 12 : Tabel t
Lampiran 13 : Tabel r
Lampiran 14 : Biodata Penulis
Lampiran 15 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 16 : Surat Izin Melakukan Riset
Lampiran 17 : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
Lampiran 18 : Plagiarisme
Lampiran 19 : Sertifikat AIK
Lampiran 20 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer.....
Lampiran 21 : Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis.....
Lampiran 22 : Sertifikat SKPI Pengelolaan Bisnis
Lampiran 23 : Sertifikat SKPI Pelatihan <i>Job Analysis</i>
Lampiran 24 : Sertifikat SKPI Pelatihan <i>Employee Recruitment</i>
Lampiran 25 : Sertifikat SKPI Pelatihan Sistem Manajemen Mutu
Lampiran 26 : Sertifikat SPSS

ABSTRAK

Rievaldy Obila Ramadhan / 212020318 / 2024 / Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Intervening Pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Intervening pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 113 karyawan. Penelitian ini menggunakan 53 sampel, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan cara *simple random sampling*. Data yang digunakan merupakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, teknik analisis data yang digunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap motivasi pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang, ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang, ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang, tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang, tidak ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai intervening pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai intervening pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.

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

ABSTRACT

Rievaldy Obila Ramadhan / 212020318 / 2024 / The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance through Motivation as an Intervening at PT. Bukit Asam Tbk. Kertapati Palembang Jetty Unit.

This study aims to determine the direct influence and indirect influence between Leadership and Work Environment on Employee Performance through Motivation as Intervening at PT. Bukit Asam Tbk. Kertapati Palembang Jetty Unit. The type of research used associative. The population in the study was 113 employees. This study used 53 samples, sampling techniques using probability sampling techniques by means of simple random sampling. The data used are primary and secondary data. The data collection technique used is a questionnaire, a data analysis technique used path analysis. The results of the hypothesis test showed that there was no significant influence of leadership on motivation in PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang, there is a significant influence of the work environment on motivation at PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang, there is a significant influence of motivation on employee performance at PT. Bukit Asam Tbk. Unit of Kertapati Pier Palembang, there is a significant influence of leadership on employee performance at PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang, there is no significant influence of the work environment on employee performance at PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang, there is no significant influence of leadership on employee performance through motivation as an intervening at PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang, there is a significant influence of the work environment on employee performance through motivation as an intervening at PT. Bukit Asam Tbk. Kertapati Palembang Jetty Unit.

Keywords : Leadership, Work Environment, Motivation, Employee Work

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Oleh karena itu, SDM yang harus diperlakukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsive terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan (Farida, 2021).

Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Bangun, 2017)

Persaingan dalam organisasi semakin kompetitif, memaksa setiap organisasi dan perusahaan harus bersikap responsive dan memiliki inisiatif agar dapat terus bertahan dan berkembang. Untuk mendukung persaingan

organisasi maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya harus memiliki panutan dan motivasi sendiri didalam organisasi, yaitu seorang pemimpin yang menjadi panutan dan mampu memotivasi karyawannya agar dapat mengeluarkan potensi terbaik dari para karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merujuk pada seberapa baik atau seberapa efektifnya seseorang bekerja dalam pekerjaannya. Penilaian kinerja karyawan biasanya dilakukan oleh atasan atau manajer sebagai bagian dari proses manajemen sumber daya manusia. Evakuasi kinerja ini dapat mencakup aspek, seperti produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerja sama tim, komunikasi dan pencapaian tujuan (Daniel, 2021)

Menurut Amstrong dan Baron dalam Juniarti dan Putri (2021:44) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang menghasilkan selama satu periode waktu.

Motivasi merupakan faktor dalam mencapai kinerja dan produktivitas yang tinggi di lingkungan kerja. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber. Manajer ataupun pemimpin perlu memahami cara mengidentifikasi. Merangsang dan juga mempertahankan motivasi karyawan. Simamora dalam Qomariah (2020:91) berpendapat bahwa

motivasi adalah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

Kepemimpinan termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan merujuk pada kemampuan seseorang untuk memimpin, mengarahkan dan juga memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Simamora dalam Qomariah (2020:104) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial dan juga psikologis dimana seseorang bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memiliki dampak yang positif terhadap kesejahteraan, produktivitas dan juga kepuasan kerja. Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam Enny (2019:56) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

PT. Bukit Asam (PTBA) merupakan salah satu jenis Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Bukit Asam Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa tambang batu bara yang dibentuk pada tahun 1950. Penelitian ini dilakukan di Jl. Stasiun Kereta Api Kertapati Sumatera Selatan 30142. PT. Bukit Asam Tbk. Ini memiliki dua unit produksi

penambangan yaitu unit penambangan Batubara di Tanjung Enim yang ada di Sumatera Selatan dan unit penambangan Ombilin di Sumatera Selatan. Batubara hasil penambangan di Tanjung Enim diangkut menggunakan kereta api ke Dersus Batubara Tarahan dan Kertapati untuk selanjutnya dikirim ke kustomer.

Tabel I.1 Hasil Penjualan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang

Tahun	Target	Realisasi Pencapaian (Ton)	Presentasi Pencapaian (Ton)	Presentasi Tidak Tercapai (Ton)
2018	70.000.000	61.000.000	91%	9%
2019	70.000.000	59.081.000	89%	11%
2020	70.000.000	57.961.000	87%	13%
2021	70.000.000	55.986.000	85%	15%
2022	70.000.000	54.720.000	84%	14%

Sumber: PT. Bukit Asam Tbk. 2023

Berdasarkan tabel I.1 dari hasil penjualan pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang diatas, menunjukkan bahwa tingkat penjualan pada perusahaan selama 5 tahun belakangan mengalami penurunan atau ketidakstabilan yang dimulai pada tahun 2018 hingga tahun 2022. Sebagaimana yang telah ditunjukkan melalui hasil penjualan selama 5 tahun terakhir yang tidak ada semua yang bisa mencapai target sehingga bisa diasumsikan terdapat suatu permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.

**Tabel I.2 Pra Riset Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Asam Tbk.
Unit Dermaga Kertapati Palembang**

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
A. Kinerja Karyawan			
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan	13	17
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	10	20
3	Karyawan saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik	25	5
Jumlah		30	

Sumber Hasi PraRiset 2023

Kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang cukup baik, tetapi belum dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Target perusahaan belum dapat dipenuhi oleh para karyawan karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hubungan antara sesama karyawan baik dengan saling mendukung menyelesaikan pekerjaan masing-masing dan menciptakan aktivitas kerja yang positif.

Tabel I.3 Pra Riset Pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
A. Motivasi			
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan	12	18
2	Dalam melakukan pekerjaan karyawan selalu mendapat pengawasan	13	17
3	Karyawan selalu memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan	7	23
B. Kepemimpinan			
1	Pimpinan sudah berkomunikasi dengan baik kepada karyawan	9	21
2	Pimpinan mau mendengarkan keluhan para karyawan	11	19
3	Pimpinan sudah tegas kepada karyawan yang tidak disiplin	14	16
C. Lingkungan Kerja			
1	Suasana kerja antar karyawan sangat baik	14	16
2	Keamanan ditempat kerja sudah baik	13	17
3	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja	3	27
Jumlah		30	

Sumber: Hasil Pra Riset, (2023)

Indikasi permasalahan yang lain yaitu motivasi kerja karyawan yang rendah. Rendahnya motivasi karyawan di PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang di tunjukkan dengan tidak adanya usaha untuk maju. Selain itu, pemanfaatan waktu karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan juga belum optimal karena belum adanya kerelaan meluangkan waktu terhadap perusahaan yang berakibat tugas tidak selesai dengan tepat waktu. Dari hal ini bisa dikatakan motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

Kepemimpinan yang ada di Pt. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang bisa dikatakan kurang baik dimana keterampilan berkomunikasi antara pimpinan dengan karyawannya tidak tegas dalam hal memberikan arahan sehingga sulit dipahami oleh karyawan. Selain itu pimpinan juga tidak mau mendengar kesulitan dan permasalahan yang sedang dihadapi oleh para karyawan karena pimpinan hanya menganggap hal itu hanyalah sebagai alasan semata.

Lingkungan kerja pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang masih terlihat kurang nyaman karena adanya bau yang tidak sedap serta keamanan karyawan terhadap aktivitas kerja karyawan yang berisiko.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Intervening Pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang?

2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang?
5. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang?
6. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai intervening pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai intervening pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai intervening pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai intervening pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi peneliti
Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan memperluas ilmu pengetahuan serta sebagai media belajar untuk dapat mengidentifikasi dan memecahkan permasalahan secara ilmiah.
2. Manfaat bagi almamater
Sebagai bahan referensi dan sebagai tambahan informasi bagi para mahasiswa mengenai pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian sebelumnya.

3. Bagi lokasi penelitian

Sebagai pemberi gambaran mengenai PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang serta sebagai masukan bagi pihak PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang untuk menentukan kebijakan-kebijakan lebih lanjut dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiati, D. I., & dkk. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 149-157.
- Darmanah, & Garaika. (2019). *Metodelogi Penelitian*. Lampung Selatan: CV HIRA TECH.
- Digdowiseiso, K. (2017). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta Selatan: Lembaga Penerbitan Universitas Nasional.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fadjarajani, S. (2020). *Metodologi Penelitian (Pendekatan Multidisipliner)*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Fauzi, A. (2022). *Metodologi Penelitian*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Hadari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Hasan, I. (2018). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricoplas). *Jurnal Riset Manajemen*, 1-8.
- Juniarti, & Putri. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta. *Journal Of Business Studies*, 121-132.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.

- Nugroho, M. A., Saryadi, & Widiartanto. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Bandeng Juwana). *Jurnal Manajemen*, 1-10.
- Pranata, R. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Percetakan Gramedia Cikarang. *Jurnal Eksekutif*, 327-354.
- Purwanza, S. W. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*. Bandung: CV MEDIA SAINS INDONESIA.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: CV. Pustaka Abadi.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Aditama.
- Soetrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Pramedia Group.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Cv.