

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT HALEYORA POWERINDO
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Masayu Tasya

NIM : 212021074

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2025**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT HALEYORA POWERINDO
KOTA PALEMBANG**

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

SKRIPSI



Nama : Masayu Tasya

NIM : 212021074

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TAHUN 2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

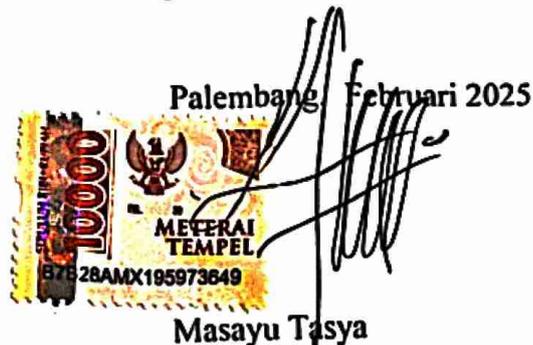
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Masayu Tasya
NIM : 212021074
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I 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 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 dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pertanyaan ini saya buat dengan sesungguhnya 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, Februari 2025



Masayu Tasya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang

Nama : Masayu Tasya
NIM : 212021074
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2025

Pembimbing I,



Edy Liswani, S.E., M.Si
NIDN : 0027086001

Pembimbing II,



Lesi Agusria, S.E., M.M.
NIDN : 0205088201

Mengetahui,



Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zalcha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO
NIDN : 02290577501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Orang lain gak akan bisa faham struggle dan masa sulit nya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian success stories. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan, kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yag kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang untuk diri sendiri dan orang tua.”

(Masayu Tasya)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- ❖ Ayah dan ibu ku tercinta
Ayah Ali dan Ibu Nuryah
- ❖ Pembimbing Skriipsi Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si
dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M
- ❖ Sahabat-sahabat teman seperjuanganku
- ❖ Almamater Hijau Kebanggaanku



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan RahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul Produk, Promosi dan Distribusi Berpengaruh Terhadap Keputusan Pembelian Sabun Mandi Pemutih Citra Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam pembangunan ekonomi. Apabila menginginkan Negara Indonesia maju seperti Negara lain maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten dimulai dari sekarang. Entah itu dimulai dari sistem pendidikan dimulai dari usia dini sampai ke perguruan tinggi dan harus membuat mereka bisa berinovasi dan memiliki kompetensi yang mencukupi untuk dapat bersaing dengan negara lain.

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Ayah, Ali dan Ibu Nuryah yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. 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 Tri Handayani, S.E., M.Si. CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani, 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 Lesi Agusria, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II dan sebagai dosen pembimbing akademik yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang telah membantu dalam penyusunan skripsi saya, tanpa responden skripsi saya tidak selesai.
7. Cinta Pertama dan panutanku, Ayahanda Ali dan pintu surgaku Ibunda Nuryah. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senan tiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah

mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga ayah dan ibu sehat panjang umur dan bahagia selalu.

8. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan yang telah memberikan do'a serta dukungan.
9. Kepada sahabat-sahabatku tersayang yang telah memberikan do'a serta dukungan dalam skripsiku, kalian bukan sekadar sahabat tapi kalian seperti keluargaku.

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, Februari 2025

Masayu Tasya

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN SAMPUL.....	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	x
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiii
HALAMAN LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	12
A. Kajian Pustaka	12
B. Penelitian Sebelumnya.....	25
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Operasionalisasi Variabel	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Data yang diperlukan	39
F. Metode Pengumpulan Data.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Simpulan	70
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	5
Tabel I.2 Data Prariset	7
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	36
Tabel III.2 Distribusi Populasi Dan Sampel	39
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	51
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	54
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi	57
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	59
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda	61
Tabel IV.11 Hasil Uji F	62
Tabel IV.12 Hasil Uji t.....	63
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jawaban Penelitian
- Lampiran 2 Daftar Kuesioner untuk responden
- Lampiran 3 Nilai r_{tabel}
- Lampiran 4 Nilai F_{tabel}
- Lampiran 5 Nilai t_{tabel}
- Lampiran 6 Tabulasi Uji Validitas dan Uji Reabilitas
- Lampiran 7 Tabulasi Karakteristik Responden
- Lampiran 8 Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 9 Hasil Olah Data SPSS
- Lampiran 10 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11 Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 12 Cek Turnitin
- Lampiran 13 Surat Keterangan BPP
- Lampiran 14 Fotocopy Sertifikat SKPI
- Lampiran 15 Fotocopy Sertifikat Lulus Membaca Al-Qur'an
- Lampiran 16 Biodata Penulis

ABSTRAK

Masayu Tasya/ 212021074/Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kaaryawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang

Penelitian ini dilakukan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang. Jenis Penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Poppulasi penelitian ini berjumlah 116 karyawan tetap, dan sampel yang digunakan berjumlah 54 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak bertingkat, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R). Hasil analisis regresi linier berganda adalah $Y=0,622+0,527X_1 + 0,368X_2$. Hasil uji hipotesis, Uji F adalah $F_{hitung} 87,484 > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama variabel X_1 dan X_2 ada pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Uji t atau secara individu nilai variabel Motivasi (X_1) $t_{hitung} 4,321 > t_{tabel} 1,298$ artinya ada pengaruh signifikan variabel X_1 terhadap variabel Y. Dan nilai variabel Lingkungan Kerja (X_2) $t_{hitung} 2,805 > t_{tabel} 1,298$ artinya ada pengaruh signifikan variabel X_2 terhadap Y. Hasil koefisien Determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 76,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Masayu Tasya/ 212021074/The Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of PT Haleyora Powerindo Palembang City Students

This research was conducted with the aim of finding out the Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT Haleyora Powerindo Palembang City. The type of research used is associative. The population of this study amounted to 116 permanent employees, and the sample used amounted to 54 employees with a sampling technique using a stratified random technique, the data used in this study were primary data and secondary data. The data collection method used is through questionnaires and documentation. The data analysis used is qualitative and quantitative. The data analysis techniques used were multiple linear regression analysis, hypothesis test and determination coefficient (R). The results of multiple linear regression analysis are $Y=0.622+0.527X1 + 0.368X2$. The results of the hypothesis test, the F test is $F_{cal} 87.484 > F_{table}$, so together the variables $X1$ and $X2$ have a significant influence on the variable Y . The t-test or individually the value of the Motivation variable ($X1$) is calculated at $4.321 > t_{table}$ 1.298, meaning that there is a significant influence of the $X1$ variable on the Y variable. And the value of the Work Environment variable ($X2$) is calculated at $2.805 > t_{table}$ 1.298, meaning that there is a significant influence of the $X2$ variable on Y . The results of the Determination coefficient show that the variables Motivation ($X1$) and Work Environment ($X2$) are able to contribute to the fluctuation of Employee Performance (Y) by 76.5% while the rest is influenced by other factors outside this study.

Keywords : Motivation, Work Environment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era saat ini perkembangan teknologi semakin berkembang pesat, maka dari itu sumber daya manusia menjadi faktor yang paling penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam persaingan global. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pemimpin atau manager memberikan tugas kepada setiap karyawan sesuai dengan keahlian dan posisinya masing-masing didalam perusahaan. Penugasan yang diberikan oleh pemimpin atau manager kepada karyawan merupakan kewajiban yang harus diselesaikan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Manajemen Sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompetensi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan kedisiplin kerja. Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikatakan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan

untuk dapat bersaing dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dari kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumberdaya manusia yang di dalamnya (Kasmir, 2019:6).

Kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Ini mencakup kualitas, kuantitas, dan efektivitas dari pekerjaan mereka, serta kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya diukur berdasarkan hasil, tetapi juga cara mereka bekerja dan bagaimana mereka berinteraksi dengan rekan kerja dan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh individu karyawan dalam melaksanakan kegiatan atau tugas yang diberikan kepada individu tersebut. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik (Kasmir, 2019:182).

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang membuat seseorang ingin bekerja dengan baik, produktifitas, dan bersemangat. Ini adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan,

menyelesaikan tugas, dan memberikan kontribusi positif di tempat kerja. Motivasi kerja bukan hanya tentang menemukan makna dan keputusan dalam pekerjaan dan merasa terhubung dengan tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya. Motivasi kerja merupakan unsur yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan yang melatar belakangi perilaku individu dalam organisasi. Tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara bersama. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkup kerja (Maruli, 2020:58).

Lingkungan kerja merupakan suasana dan kondisi tempat karyawan bekerja, jika lingkungan kerja tersebut kondusif otomatis akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk berkerja secara optimal. Ketika didalam perusahaan tercipta lingkungan kerja yang sehat, baik dari fasilitas yang diberikan oleh perusahaan maupun orang-orang yang saling mendukung satu sama lain akan menciptakan suasana kerja yang membuat karyawan betah ditempat kerjanya dan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja

yang baik juga. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik juga merupakan salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja menurut Enny (2019:56) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja adalah sarana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat ruangan, layout, sarana dan prsarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir 2019 : 192).

PT Haleyora Powerindo merupakan anak perusahaan dari PT PLN (Presero) yang bergerak di bidang *Operation & Maintenance* pada jaringan transmisi dan distribusi kelistrikan. Jasa-jasa yang ditawarkan oleh PT Haleyora Powerindo yaitu Layanan Teknik, Building Management, Industrial Cleaning dan Layanan Pendukung seperti sekretaris, staf administrasi, driver dan pengarsipan.

Pada dasarnya untuk menentukan bagaimana kualitas kerja karyawan meningkatkan atau tidaknya, dapat dilakukan dengan cara mengukur Kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dari setiap

penyelesaian pekerjaan yang dilakukan. Jika karyawan mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan baik, maka karyawan tersebut dianggap memiliki kinerja yang maksimal.

Berikut ini merupakan data laporan penyelesaian penanganan laporan gangguan tiang listrik, meteran, dan kabel rusak PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.

Tabel I. 1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
PT Haleyora Powerindo Kota Palembang

Uraian Pekerjaan	Tahun	Laporan Kabel Rusak	Laporan gangguan Meteran	Laporan gangguan Tiang	Jumlah Laporan Gangguan	Jumlah Gangguan yang tidak ditangani	Persentase (%)
Pekerjaan inpeksi dan pemeliharaan	2020	3.645	4.673	3.527	11.845	250	98%
	2021	3.500	3.665	3.305	10.470	307	97%
	2022	3.453	2.053	3.303	8.809	443	95%
	2023	3.887	4.403	3.530	11.820	121	99%
	2024	3.304	2.734	4.033	10.071	227	98%

Sumber: PT Haleyora Powerindo Kota Palembang, 2024

Berdasarkan tabel I.I di atas dapat dijelaskan *recovery* laporan gangguan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang, dari tahun 2020-2024. Dimana pada tahun 2020 terdapat sebesar 250 gangguan yang tidak ditangani, pada tahun 2021 terdapat sebesar 307 gangguan yang tidak ditangani, pada tahun 2022 terdapat sebesar 443 gangguan yang tidak tertangani, pada tahun 2023 terdapat penurunan sebesar 121 gangguan yang tidak tertangani, dan pada tahun 2024 terdapat peningkatan kembali sebesar 227 gangguan yang tidak tertangani. Hal ini menyebabkan tidak tercapainya tujuan dari perusahaan yang menginginkan peningkatan pelayanan setiap tahunnya. Suatu perusahaan juga hendaknya memberikan

perhatian dan umpan balik yang lebih kepada kinerja karyawan agar membantu karyawan berhasil mencapai tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan data prariset yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan di PT Haleyora Powerindo Kota Palembang tentang kinerja karyawan masih belum optimal dilihat pada tabel berikut :

Tabel I. 2
Data Prariset
Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
PT Haleyora Powerindo Kota Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaannya	13	17
2	Karyawan mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan tercapai dengan baik	14	16
3	Setiap karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	26	4
4	Karyawan mampu memanfaatkan penggunaan sumber daya dengan baik	25	5
5	Setiap karyawan dapat melakukan tanggung jawab pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor	23	7
6	Setiap karyawan mampu menjaga harga diri, nama baik kerja sesama rekan kerja dan atasan	30	0
Motivasi			
1	Tingkat motivasi kerja karyawan sangat tinggi untuk melaksanakan tugas / pekerjaan	9	21
2	Karyawan merasa termotivasi oleh sistem penghargaan dan pengakuan yang diterapkan perusahaan	11	19
3	Karyawan mendapatkan insentif pendorong yang diberikan oleh perusahaan	22	8
4	Karyawan merasa aman dalam bekerja	25	5
Lingkungan Kerja			
1	Hubungan sebagai individu atau hubungan sebagai kelompok terjalin harmonis	21	9
2	Karyawan tenang dalam bekerja tidak ada gangguan dari lingkungan kerja yang bising	25	5
3	Peraturan kerja yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah baik dan jelas	20	10
4	Penerangan lampu di ruangan kerja sudah memadai sehingga karyawan mampu melaksanakan tugasnya	22	8
5	Lingkungan Kerja yang bebas udara mendorong semangat kerja dan efisiensi di kalangan karyawan.	10	20
6	Lingkungan kerja di perusahaan mendukung kenyamanan dan keamanan karyawan.	9	21

Sumber : Hasil survey pendahuluan, 2024

Berdasarkan tabel I.2 di atas dapat dijelaskan bahwa terlihat 18 pernyataan yang mewakili indikator dari variabel yang dibahas yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang rata-rata menjawab tidak setuju dan berhubungan dengan indikator variabel.

Kinerja Karyawan pada PT Haleyora Powerindo Kota Palembang, memiliki permasalahan yang terjadi, terlihat dari tabel 1.2 data prariset Kinerja karyawan di atas pernyataan nomor 1 Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaannya, responden yang menjawab Ya sebanyak 13 orang, dan yang menjawab Tidak sebanyak 17 orang. Hal ini berkaitan dengan indikator kualitas mutu pada variabel kinerja, dimana karyawan menyatakan kualitas bisa dikatakan belum sesuai dengan hasil pencapaian kerja. Kemudian pada pernyataan nomor 2 Karyawan mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan tercapai dengan baik, responden yang menjawab Ya sebanyak 14 orang, dan yang menjawab Tidak sebanyak 16 orang. Hal ini berkaitan dengan indikator Kuantitas kerja pada variabel kinerja dimana karyawan menyatakan tidak tercapainya tujuan target.

Motivasi pada PT Haleyora Powerindo Kota Palembang, memiliki permasalahan yang terjadi, terlihat dari tabel 1.2 data prariset motivasi di atas pernyataan nomor 1 Tingkat Motivasi kerja karyawan sangat tinggi, responden yang menjawab Ya sebanyak 9 orang, dan yang menjawab Tidak sebanyak 21 orang. Hal ini berkaitan dengan indikator Lingkungan Kerja pada variabel Motivasi dimana karyawan menyatakan tidak termotivasi untuk melaksanakan tugas/ pekerjaan yang diberikan. Kemudian pernyataan nomor 2 Karyawan merasa termotivasi oleh sistem penghargaan dan pengakuan yang diterapkan perusahaan, responden yang menjawab Ya sebanyak 11 orang, dan yang menjawab Tidak sebanyak 19

orang. Hal ini berkaitan dengan indikator Gaji yang adil dan kompetitif pada variabel Motivasi dimana karyawan menyatakan bahwa kurangnya balas jasa perusahaan seperti apresiasi atau penghargaan serta minimnya pemberian bonus dan juga pengakuan dari pimpinan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Lingkungan Kerja pada PT Haleyora Powerindo Kota Palembang, memiliki permasalahan yang terjadi, terlihat dari tabel 1.2 data prariset Lingkungan Kerja di atas pernyataan nomor 5 Lingkungan kerja di perusahaan mendukung kenyamanan dan keamanan karyawan, responden yang menjawab Ya sebanyak 9 orang dan yang menjawab Tidak sebanyak 21 orang. Hal ini berkaitan dengan indikator Keamanan pada variabel Lingkungan Kerja dimana karyawan menyatakan Lingkungan kerja tidak mendukung ketenangan dan kenyamanan karyawan, sehingga tidak memberikan semangat bagi karyawan untuk bekerja. Kemudian pernyataan nomor 6 Lingkungan kerja yang bebas udara mendorong semangat kerja dan efisiensi di kalangan karyawan, responden yang menjawab Ya sebanyak 10 orang dan yang menjawab Tidak sebanyak 20 orang. Hal ini berkaitan dengan indikator Sirkulasi Udara pada variabel Lingkungan Kerja dimana sirkulasi udara di perusahaan kurang baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan terhadap kinerja karyawan sehingga menimbulkan dampak terhadap perusahaan. Maka sesuai dengan pemaparan di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait

bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pemaparan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang?
2. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang?
3. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran umum praktek teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dapat konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan tambahan informasi kepada perusahaan tentang pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini digunakan sebagai sumber informasi dan bahan masukan yang ingin melakukan penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Pekanbaru : Publishing.
- Andria. (2020). *Standar Jitu Meningkatkan Kinerja Karyawan (Faktor Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan)*. Jakarta : Amerta Media.
- Asyifa, Siska and Indra. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Putra Support*. Jakarta : Jurnal Of Business Studies, Vol. 1. 2.
- Bambang. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Busron, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Devisi dari Prenadamedia Grup.
- Darmadi. (2020). *Ergonomi Lingkungan Kerja*. Jakarta : PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Gani, Syahnur. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero)*. Surabaya : Journal Of Management, Vol. 5. 1.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang : FEB Universitas Diponegoro.
- Hadiwijaya, Ahmad. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya : Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial, Vol. 2. 1.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasim, Hari. (2019). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Hendri. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Haleyora Power DKI Jakarta*. DKI Jakarta : Jurnal Ilmu Ekonomi, Vol. 18. 12.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pers.
- Ma'arif, Kartika. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan"*. Bogor : IPM Press.
- Maruli, Sitorus. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.

Parbowo, Lesmani. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Musiam South Tanggrang City Gallery*. Tanggrang : Jurnal Ekonomi, Vol. 17. 2.

Rahayu, Rushadiyat. (2021). *Lingkungan Kerja*. Jakarta : Kencana Abadi.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabet.

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.