

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
INDONESIA POWER UBP KERAMASAN PALEMBANG**



SKRIPSI

**Nama : Lusi Amellia
Nim : 212021158**

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

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
INDONESIA POWER UBP KERAMASAN PALEMBANG**

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



Nama : Lusi Amellia

Nim : 212021158

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lusi Amellia
NIM : 212021158
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan 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 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 ilmiah ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025


Lusi Amellia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power
UBP Keramasan Palembang.

Nama : Lusi Amellia
NIM : 212021158
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Mei 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203



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

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

”Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

”Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa”

(Ridwan Kamil)

”Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri-sendiri”

(Hindia)

PERSEMBAHAN :

Saya Persembahkan Skripsi ini Kepada :

- ❖ Kedua orang tua saya, Ayah Maryadi dan Ibu Yuliana yang telah mendukung putrinya hingga saat ini.
- ❖ Kepada Adik saya Bilal Amarraullah.
- ❖ Kepada keluarga dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
- ❖ Almamater hijau kebanggaan saya.

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, dengan puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang" yang mana skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua Bapak Maryadi dan Ibu Yuliana tercinta yang telah mendidik, mendo'akan, memberi dana, memberi semangat, dan motivasi dengan penuh kasih sayang yang tiada batas. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darmasaputra, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO., dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si. selaku Ketua dan Sekertaris Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang sangat dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Amidi, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing serta memberikan arahan dalam membantu perkuliahan.
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. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai selesai. Serta Responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan membantu memberikan jawaban untuk mengisi kuesioner.
8. Kepada kedua orangtuaku, super hero dan panutanku Ayah Maryadi dan pintu surgaku Ibu Yuliana yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga ku persembahkan karya tulis sederhana ini kepada ayah dan ibuku yang telah memberikan cinta kasih sayang dan segala dukungan yang tiada terhingga serta memberikan dukungan dalam memperjuangkan masa depan dan kebahagiaan puterinya, yang hanya dapat kubalas dengan selebar kertas yang bertuliskan kata cinta persembahan.
9. Adikku Bilal Amarraullah terimakasih telah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini, terimakasih atas semangat yang selalu diberikan kepada penulis. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat adikku.
10. Teman seperjuangan dibangku perkuliahan yang tak kalah penting kehadirannya, alm M. Akbar, Fepi Yuliana, Oktarika, Putri, Nanda Puja Lestari, Aji Wahyudi dan Supriyono. Terimakasih sudah menemani penulis selama menjalani perkuliahan ini dan terimakasih sudah memberikan kesan yang sangat baik dimasa perkuliahan serta terimakasih sudah membuktikan bahwa pertemanan di kuliah tidak seburuk itu.
11. Teman kecilku Titin Aning Rumiaty. Terimakasih selalu ada dititik terendah saya, telah menjadi tempat keluh kesah dan memberikan semangat yang luar biasa sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini, terimakasih selalu ada dalam setiap masa-masa sulit saya
12. Teman-teman kos bedeng pink. Terimakasih telah menjadi keluarga diperantauan, terimakasih telah kebersamaan penulis sampai saat ini dan memberi semangat selama penulis mengerjakan skripsi ini.
13. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri Lusi Amellia. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih mampu mengendalikan diri dan tetap memilih berusaha menyelesaikan apa yang telah dimulai, walau sering kali merasa putus asa, namun terimakasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin walaupun berbagai

tekanan diluar keadaan, ini merupkan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca serta dari bagian pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya dan masukkan penulis ucapkan terimakasih.

Wassalamu’alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Palembang, Mei 2025

Lusi Amellia

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRACT	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	12
A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Sebelumnya.....	30
C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Operasionalisasi Variabel.....	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Data Yang Diperlukan.....	41

F. Metode Pengumpulan Data	42
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Hasil Penelitian.....	53
B. Pembahasan.....	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	84
A. Simpulan.....	84
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Target Pencapaian Kinerja	4
Tabel 1.2 Data Pra-Riset	5
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	38
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	39
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	55
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	56
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan (Y).....	60
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Kepemimpinan (X1).....	63
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Motivasi (X2)	66
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja (X3)	69
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel IV.8 Hasil Uji F.....	73
Tabel IV.9 Hasil Uji t.....	74
Tabel IV.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	58
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian	89
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	90
Lampiran 3. Data Tabulasi.....	93
Lampiran 4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	97
Lampiran 5. Distriibusi Frekuensi Jawaban Responden	101
Lampiran 6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	109
Lampiran 7. Distribusi Tabel F	110
Lampiran 8. Distribusi Tabel R.....	112
Lampiran 9. Distribusi Tabel t	113
Lampiran 10. Surat Keterangan BPP	115
Lampiran 11. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	116
Lampiran 12. Surat Tugas Pembimbing	117
Lampiran 13. Surat Izin Penelitian.....	118
Lampiran 14. Surat Selesai Penelitian	119
Lampiran 15. Cek Plagiat Turnitin	120
Lampiran 16. Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi.....	121
Lampiran 17. Sertifikat AIK	122
Lampiran 18. Sertifikat Pelatihan SPSS	123
Lampiran 19. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer.....	124
Lampiran 20. Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis.....	125
Lampiran 21. Sertifikat SKPI I	126
Biodata Penulis	131

ABSTRACT

Lusi Amellia / 212021158 / 2025 / *The Influence of Leadership, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang.*

This study aims to determine whether there is an influence of leadership, motivation, and work environment on employee performance at PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang. The type of research used in this study is associative research. The research method used is a qualitative approach that is quantified. The data analysis technique employed in this study is multiple linear regression analysis using the SPSS for Windows version 26 application. The data collection technique used in this study is a questionnaire, with a sample size of 59 respondents from a total population of 140 permanent employees. The sampling technique used in this research is simple random sampling. The results of the F test simultaneously show a positive and significant influence of leadership, motivation, and work environment on employee performance at PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang. The partial t-test results show that: 1) leadership has a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang. 2) motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang. 3) work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang.

Keywords: *Leadership, Motivation, Work Environment, and Employee Performance.*

ABSTRAK

Lusi Amellia / 212021158 / 2025 / Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang di kuantitatifkan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS *for windows versi 26*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, dengan menggunakan jumlah sampel sebanyak 59 responden dari total populasi 140 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil uji F secara simultan/bersama-sama menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang. Hasil uji t secara parsial menunjuka bahwa: 1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang. 2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang. 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama dalam suatu organisasi yang tentunya memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang dapat mendukung usaha tercapainya tujuan keberhasilan yang telah ditetapkan dalam perusahaan terletak pada karyawan (SDM), langkah dan secanggih apapun sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak dapat menjamin bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Salah satu jaminan untuk dapat berhasil lebih baik banyak ditentukan oleh sumber daya yang mengelola, mengendalikan, mendayagunakan sumber daya non manusia yang dimiliki. Karyawan merupakan suatu penggerak dan menjadi penentu jalannya suatu perusahaan atau organisasi, pentingnya peran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan dalam rangka penerapan teknologi yang canggih, oleh karena itu sumber daya manusia menjadi penentu bagi keefektifan dan kemajuan suatu organisasi. Keefektifan dan kemajuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi, sebaliknya perusahaan harus dikelola secara optimal sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, karena dengan adanya kinerja karyawan sangat penting dalam tercapainya tujuan bagi perusahaan atau organisasi. Dalam suatu perusahaan kinerja seorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dengan baik dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam satu periode tertentu (menurut Kasmir (2019:182).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk dapat mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya. Mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai suatu tujuan organisasi (menurut Afandi (2021:103). Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam tercapainya suatu tujuan dalam sebuah perusahaan. Kepemimpinan yang baik maka akan mendorong para karyawan untuk dapat memberikan kinerja yang baik dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh Motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan terhadap rangkaian proses manusia terhadap pencapaian tujuan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga intensitas terus-menerus dan

adanya tujuan (menurut Wibowo (2019:323). Motivasi kerja merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang menjadi bersemangat dalam melakukan pekerjaan, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai suatu tujuan yang telah di tentukan oleh organisasi atau perusahaan (menurut Hasibuan (2020:141). Kinerja karyawan akan menjadi tinggi apabila adanya dorongan motivasi, begitu pun sebaliknya jika karyawan tidak didorong dengan motivasi maka akan mengakibatkan kinerja karyawan yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja maka akan dapat lebih mudah dalam menggapai suatu kinerja yang diharapkan dalam organisasi.

Selain Motivasi kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (menurut Afandi (2021:65).

PT. PLN Indonesia Power merupakan salah satu subholding perusahaan pembangkit listrik PT PLN (Persero) yang didirikan pada tanggal 03 Oktober 1995 dengan nama PT PLN Indonesia Power sebagai penegasan atas tujuan perusahaan untuk menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik independent yang berorientasi bisnis murni. Pada tanggal 21 September 2022, struktur perusahaan mengalami suatu transformasi menjadi perusahaan pembangkit listrik terbesar se-Asia Tenggara dengan total kapasitas sebesar 21,05 GW. Kegiatan utama pada perusahaan saat ini yakni

sebagai penyedia solusi energy yang meliputi penyediaan tenaga listrik melalui pembangkitan tenaga listrik.

Tabel 1.1
Target Pencapaian Kinerja Organisasi Karyawan Semester II
PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang Tahun 2023

Bulan	Satuan	Target SM II	Realisasi SM II	Keterangan
Juli	Kwh	100,00	86,87	86,87%
Agustus	Kwh	100,00	100,00	100,00%
September	Kwh	100,00	111,00	111,00%
Oktober	Kwh	100,00	105,00	105,00%
November	Kwh	100,00	99,47	99,47%
Desember	Kwh	100,00	94,95	94,95%

Sumber : PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa persentase pencapaian target selama satu semester masih belum sepenuhnya terrealisasi, pencapaian terbesar terjadi pada bulan September sebesar 111,00% dari target yang sudah ditetapkan dan pencapaian terkecil terjadi pada bulan Juli sebesar 86,87%. Sehingga pencapaian pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang belum memenuhi target, di karenakan karyawan yang belum melaksanakan pekerjaan secara optimal. Selain pencapaian target kinerja karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional kerjanya yang masih belum optimal, hal ini dapat terlihat dari kurangnya kesungguhan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 1.2
Data pra-riset faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan
(menurut kasmir)

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kemampuan		
	Karyawan memiliki kemampuan yang cukup untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaan	27	3
	Karyawan perlu melakukan pelatihan tambahan untuk menyelesaikan tugas dengan baik	24	6
2	Pengetahuan		
	Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif	21	9
	Karyawan mengikuti pelatihan kerja untuk terus memperbarui pengetahuan terkait pekerjaannya	20	10
3	Rancangan kerja		
	Karyawan merasa pekerjaan saat ini dirancang dengan baik sehingga memudahkan dalam mencapai target	24	6
	Karyawan merasa tugas-tugas yang diberikan terorganisir dengan baik dan logis	23	7
4	Kepribadian		
	Karyawan merasa kepribadian yang dimiliki cocok dengan jenis pekerjaan yang dilakukan	20	10
	Karyawan merasa kepribadian yang dimiliki berpengaruh terhadap produktivitas waktu	23	7
5	Motivasi		
	Karyawan mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan	13	17
	Karyawan merasa puas atas pekerjaan yang diberikan	11	19
6	Kepemimpinan		
	Pimpinan meminta saran kepada karyawan sebelum mengambil keputusan	14	16
	Pimpinan cakap dalam berkomunikasi dengan karyawannya	11	19
7	Gaya Kepemimpinan		
	Pimpinan dapat menghargai pendapat dari karyawannya	22	8
	Komunikasi antar pimpinan dengan karyawan baik setiap harinya	25	5
8	Budaya Organisasi		
	Karyawan berani mengambil resiko dalam mengembangkan ide baru	24	6
	Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai	20	10
9	Kepuasan Kerja		
	Karyawan merasa puas dengan tantangan pekerjaan yang menggunakan keterampilan	22	8
	Pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan karyawan	20	10
10	Lingkungan Kerja		
	Kondisi suasana kerja yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan	14	16
	Fasilitas yang tersedia sudah sangat lengkap sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan karyawan	10	20
11	Loyalitas		
	Karyawan bersedia bekerja lebih keras dari yang diminta untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuan	21	9
	Karyawan terikat dan berkomitmen pada perusahaan dalam jangka panjang	23	7
12	Komitmen		
	Karyawan bersedia meluangkan waktu atau usaha ekstra untuk mencapai tujuan perusahaan	18	12
	Karyawan memiliki kepercayaan pada kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan	24	6
13	Disiplin Kerja		
	Karyawan hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan	17	13
	Karyawan selalu mengikuti aturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain	21	9

Sumber : pra-riset PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang 2024

Berdasarkan hasil pra riset dari 30 orang responden yang bekerja di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang dengan metode penyebaran kuesioner, maka peneliti dapat mengetahui kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang. Dapat dilihat dari data berikut:

Tabel 1.3
Hasil Data Pra Riset Kinerja Karyawan
PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan dapat memenuhi kualitas hasil kerja yang diharapkan perusahaan	13	17
2	Karyawan menghasilkan jumlah produksi lebih dari yang ditetapkan perusahaan	12	18
3	Karyawan mencapai realisasi target dengan tepat waktu	9	21
4	Karyawan menetapkan anggaran biaya untuk setiap aktivitas perusahaan	19	11
5	Karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya apabila berada dalam pengawasan pimpinan	21	9
6	Karyawan sudah bekerja sama dengan baik antar sesama karyawan dan pimpinan	18	12

Sumber : Kuesioner Pra Riset, 2024

Berdasarkan hasil data pra riset pada Tabel 1.3 diatas terlihat bahwa kinerja karyawan di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang bermasalah, karena belum melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, kualitas kinerja yang belum tercapai, kemudian juga kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan belum dapat mencapai target yang telah ditentukan karena banyaknya kendala atau hambatan yang

terjadi di perusahaan. Kualitas minim ini yang dapat menyebabkan kurangnya keterampilan dan kreativitas sehingga membuat pekerjaan yang dikerjakan belum tercapai dan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini mencerminkan secara kuantitas kinerja karyawan masih belum tercapai. Masalah waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang kurang diperhatikan oleh karyawan sehingga dapat membuat pekerjaan menjadi terhambat.

Tabel 1.4

Hasil Data Pra Riset Kepemimpinan

PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pimpinan meminta saran kepada karyawan sebelum mengambil keputusan	14	16
2	Pimpinan dapat memberikan motivasi kepada para karyawannya	20	10
3	Pimpinan cakap dalam berkomunikasi dengan karyawannya	11	19
4	Pimpinan memiliki keterampilan dalam mendengar keluhan serta masukan dari bawahan	17	13
5	Pimpinan mengendalikan bawahan sesuai dengan keinginannya	12	18
6	Pimpinan bertanggung jawab atas segala karyawannya	22	8

Sumber : Kuesioner Pra Riset, 2024

Kendala lebih lanjut yang dialami di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang adalah tentang kepemimpinan, dimana karyawan merasa pimpinan kurang tegas dalam mengambil keputusan yang ada di perusahaan. Kurangnya komunikasi dari pemimpin dan atasan selalu mengambil keputusan, seperti keadaan dimana keputusan diambil

tanpa membicarakannya terlebih dahulu kepada para karyawannya yang mungkin memiliki ide atau saran sehingga dapat menyebabkan karyawan dapat membatasi peluang inovasi dan kreativitas dalam perusahaan. Kemampuan pimpinan dalam membimbing bawahannya masih sangat kurang mampu, pimpinan membiarkan bawahannya begitu saja tanpa memberikan bimbingan atau arahan yang baik dan benar.

Tabel 1.5

Hasil Data Pra Riset Motivasi

PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan yang telah mencapai target mendapatkan imbalan	21	9
2	Kondisi kerja yang nyaman agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik	18	12
3	Fasilitas kerja yang tersedia memungkinkan karyawan lebih optimal dalam bekerja	16	14
4	Pimpinan memberikan apresiasi atau pujian bagi karyawan yang telah mencapai prestasi dalam bekerja	13	17
5	Pengakuan dari atasan yang diberikan pada karyawan yang telah berhasil menjadikan motivasi bagi karyawan	13	17
6	Karyawan merasa puas atas pekerjaan yang diberikan	11	19

Sumber : Kuesioner Pra Riset, 2024

Adapun permasalahan mengenai motivasi pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang dimana kurangnya pimpinan memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya prestasi kerja yang kurang diapresiasi oleh pemimpin seperti karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tidak mendapatkan apresiasi atau pujian dari atasan hal ini dapat mengakibatkan karyawan merasa hasil

kerjanya tidak diakui oleh atasan membuat karyawan menjadi tidak terinovasi dan malas dalam mengerjakan pekerjaannya. Kurang adanya pengakuan dari atasan maka para karyawan akan merasan kurang dihargai dan tidak diperdulikan, padahal hal ini dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan untuk berkembang dan maju dalam suatu pekerjaannya sehingga kinerja karyawan pasti akan semakin meningkat. Karyawan banyak memberikan jawaban tidak setuju mengenai merasa puas atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel 1.6

Hasil Data Pra Riset Lingkungan Kerja

PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kondisi suasana kerja yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan	14	16
2	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya	10	20
3	Fasilitas yang tersedia sudah sangat lengkap sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan karyawan	10	20

Sumber : Kuesioner Pra Riset, 2024

Kondisi lingkungan kerja pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang ditemukan permasalahan mengenai suasana kerja terjadi kondisi kerja terjadi seringnya perselisihan paham antar karyawan yang menyebabkan pemahaman yang berbeda dalam menjalankan tugas yang membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan tidak saling koordinasi yang akan mengakibatkan keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Ketidak lengkapan

fasilitas kerja juga dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis tertarik dengan melakukan sebuah penelitian berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang
2. Adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang
3. Adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang
4. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang

2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan mengenai Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang
2. Bagi Perusahaan diharapkan dapat menjadi masukan dan menjadi alat bantu untuk pengambilan keputusan tentang cara Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap karyawan, yang diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan Palembang
3. Bagi Almamater Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya peneliti yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Alvionika, N. W. D. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk-Honda Cabang Denpasar* [Universitas Mahasaraswati Denpasar]. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3920/>
- Artino, B. T. M. A. P., & Nurohman, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bsi Kcp Tulungagung. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* 5, no. 2 (2022): 301-309.
- Budiarti, I., Karina, V., & Gadzali, S. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, 2(1). <https://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis>
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan. (2017). *Statistik II Jakarta*: Bumi Aksara
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rodaskarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

- Marfiani, M., Amalia, D., & Sitorus, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plastrade World. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(2), 162-171.
- Ruslan, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 76–91.
- Sinaga. I. N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(3), 18-34.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Preneda Media Group.
- Wibowo, W. (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi*. Rajawali Pers.