

**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama
Penukal Abab Lematang ilir Sumatera Selatan**



SKRIPSI

Nama : Amanda Wahyuni Agustin

Nim: 212021167

UNIVERSITAS MUHAMMADDIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUMALA BAHTERA UTAMA PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

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



Nama : Amanda Wahyuni Agustin

Nim : 212021167

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Amanda Wahyuni Agustin
NIM : 212021167
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Satriata 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, 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, Agustus 2025

Amanda Wahyuni Agustin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera
Utama Penukal Abab Lematang Ilir Sumatera Selatan

Nama : Amanda Wahyuni Agustin

NIM : 212021167

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2025

Pembimbing I,



Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN : 0228016501

Pembimbing II,



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

Mengetahui,

Dekan

Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Frihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN : 0229037301

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Faktanya dunia tidak diciptakan hanya untuk kamu seorang maka dari itu terbiasalah dengan hal-hal yang mungkin lebih berpihak dengan orang lain dari pada berpihak pada kamu, mungkin kamu sudah merasa perjuangan kamu sudah mati-matian padahal perjuangan kamu itu tidak seberapa dibandingkan dengan perjuangan orang lain, INGAT kegagalan bukanlah sebuah alasan untuk menyerah selagi masih percaya dan masih mau berdoa, karena besok dan seterusnya adalah rahasia TUHAN

Hanya karna tidak secepat yang lain, bukan berarti gagal menjadi manusia, semua memiliki cerita, waktu, dan garis takdir sendiri. Hidup bukan prihal siapa yang tercepat tapi siapa yang tetap bertahan.

PERSEMBAHAN

- ❖ Ayahanda Thambrani
- ❖ Ibunda Kusmiati

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil' Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran ALLAH SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir”** Yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga kepada kedua orang tuaku, Cinta pertama dan panutanku Ayahanda Thambrani, dan Pintu surgaku ibundah Kusmiati terimakasih atas setiap tetesan keringat dalam setiap langkah dan pengorbanan serta kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan apapun. Yang menjadi alasan penulis mampu bertahan sampai dititik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi untuk ada disetiap perjalanan dan pencapaian-pencapaian selanjutnya. penulis sampaikan kepada yang terhormat :

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

2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E.,M.Si., Selaku Dekan FakultasEkonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E.,M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Lesi Agusria,S.E.,M.M. selaku Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang mebantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Pimpinan dan Staff Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir, yang telah memberi izin penulis untuk melaksanakan penelitian beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
7. Keluarga tersayangku terutama abah dan emak serta saudara-saudari tercinta, ayuk Ayu, kak fiko, kak bentar, ayuk desi, andara maudy, bagas bayesio, dan keponakan-keponakan yang sangat penulis sayangi dan cintai yang telah banyak membantu doa serta membantu menyemangati sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Terimakasih kepada Alpansa tri buana yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan perkuliahan penulis. Terimakasih telah menjadi rumah untuk melepas keluh kesah, segala sesuatu yang diberikan mulai dari waktu, dukungan, doa dan support dalam proses penyusunan skripsi ini sampai selesai.
9. Terimakasih untuk Sahabat Seperjuangan yang telah kebersamai dan berjuang bersama penulis.

Palembang, Agustus 2025



Amanda Wahyuni Agustin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	13
A. KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	13
1. Landasan Teori.....	13
2. Penelitian Sebelumnya	31
3. Kerangka Pemikiran.....	40
4. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian	42
C. Oprasionalisasi Variabel	43
D. Populasi dan Sampel	44
E. Data yang diperlukan.....	47
F. Metode Pengumpulan Data.....	47

G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Hasil Penelitian	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	84
A. Simpulan	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	91

HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Data Target	5
Tabel I. 2 Data Pra-Riset.....	6
Tabel III. 1 Definisi Oprasional, Variabel Penelitian.....	43
Tabel III. 2 Kerangka Populasi dan Sampel	46
Tabel IV. 1 Hasil Uji Validitas	60
Tabel IV. 2 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel IV. 6 Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel IV. 7 Kepemimpinan (X1).....	67
Tabel IV. 8 Motivasi (X2).....	69
Tabel IV. 9 Lingkungan Kerja (X3).....	71
Tabel IV. 10 Analisi Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel IV. 11 Hasil Uji F (Bersama-sama)	74
Tabel IV. 12 Hasil Uji t (parsial)	75
Tabel IV. 13 Hasil Uji Determinasi	76

HALAMAN DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran.....	40
--------------------------------------	----

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Identitas Responden

Lampiran 4 Tabulasi Data Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 5 Tabulasi Data Kepemimpinan (X1)

Lampiran 6 Tabulasi Data Motivasi (X2)

Lampiran 7 Tabulasi Data Lingkungan Kerja (X3)

Lampiran 8 Jawaban Kuesioner Responden

Lampiran 9 Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 10 Uji Validitas dan ReliabilitasKepemimpinan (X1)

Lampiran 11 Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X2)

Lampiran 12 Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3)

Lampiran 13 Uji Regresi Linier Berganda dan Determinasi

Lampiran 14 Tabel Uji F danTabel Uji t

ABSTRAK

Amanda Wahyuni Agustin/212021167/2025/ Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir Sumatra Selatan

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir Sumatra Selatan. Baik secara simultan maupun parsial, penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Dan Kinerja Karyawan (Y). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang di kuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji hipotesis, hasil menunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 74,439 > F_{tabel} 2,701$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 6.330 > \text{nilai } t_{tabel} \text{ sebesar } 1,986$. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 3.998 > \text{nilai } t_{tabel} \text{ sebesar } 1,986$. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 5.403 > \text{nilai } t_{tabel} \text{ sebesar } 1,986$. Hasil uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 69,4% terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir.

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

ABSTRACT

Amanda Wahyuni Agustin/212021167/2025/ Leadership, Motivation, and Work Environment on Employee Performance of PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir South Sumatra

This study aims to determine the influence of leadership, motivation, and work environment on employee performance of PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir South Sumatra. Both simultaneous and partial, the research used is associative. The variables in this study are Leadership (X1), Motivation (X2), Work Environment (X3), and Employee Performance (Y). The sample in this study is 98 respondents. The data used is primary and secondary data, with data collection techniques using questionnaires and observations. The data analysis method used in this study is qualitative and quantitative. The analysis technique used is multiple linear regression and hypothesis test, the results show that with a value of $F_{cal} 74.439 > F_{table} 2.701$, H_0 is rejected and H_a is accepted, that is, there is a significant influence between leadership, motivation and the work environment together can affect employee performance. There is a positive and significant influence of leadership on the performance of employees of PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir is shown with a t_{cal} value of $6,330 > t_{table}$ value of $1,986$. There is a positive and significant influence of motivation on the performance of PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir is shown with a t_{cal} value of $3,998 > t_{table}$ value of $1,986$. There is a positive and significant influence of the work environment on the performance of employees of PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir is shown with a t_{cal} value of $5,403 > t_{table}$ value of $1,986$. The results of the determination coefficient test which showed that the contribution caused by the variables of leadership, motivation and work environment were able to cause a change of 69.4% to the performance of employees of PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir.

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

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era sekarang ini sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan ekstensinya.

Sedarmayanti (2020:3) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. SDM harus secara konsisten berkinerja seperti yang diharapkan jika perusahaan ingin memenuhi tujuannya. Orang-orang yang bekerja di sana adalah sumber kehidupan organisasi. Tujuan dari struktur ini adalah untuk menyediakan kerangka kerja bagi keberhasilan pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan dan ditangani oleh orang-orang, berdasarkan berbagai perspektif tentang apa persyaratan tersebut. Sampai saat itu, orang perlu memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa tujuan organisasi terpenuhi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi kinerja individu karyawannya. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja seseorang atau kelompok dalam aktivitas tertentu yang diakibatkan dari kemampuan alami

maupun kemampuan yang didapat dari proses belajar untuk mendapatkan tujuan Perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir 2019:189) antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen dan loyalitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan atau sasaran. Peningkatan yang baik pada kinerja tentunya tidak lepas dari peran seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan. Salah satu tantangan cukup berat yang di hadapi oleh pemimpin adalah bagaimana dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi kerja, Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerakan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan dalam Edy Sutrisno (2020:111) Dengan memberikan motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Motivasi sangatlah penting untuk memacu meningkatkan kinerja karyawan, Tanpa adanya motivasi untuk karyawan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi untuk karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung pada karyawan, maka dari itu karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Agar karyawan bekerja dengan baik maka perusahaan harus memberikan fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman. Faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja yaitu Lingkungan kerja yang mempunyai peran penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Menurut Afandi (2019: 66) Lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal. Lingkungan kerja internal pada dasarnya merupakan faktor yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan pada karyawan secara langsung.

Sedangkan lingkungan kerja eksternal merupakan lingkungan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan tugasnya. Menurut Eliyanto (2023:173) maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan kantor yang bersih, ventilasi udara yang baik, penerangan cahaya yang cukup) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, hubungan antar sesama karyawan, serta hubungan antar karyawan dengan pimpinan). Dengan fasilitas yang menunjang aktivitas karyawan maka kinerja karyawan akan baik dengan memiliki fasilitas yang menunjang aktivitas karyawan dan karyawan akan semakin bergairah dalam melaksanakan tanggung jawabnya. sehingga dengan demikian akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Kumala Bahtera Utama adalah Perusahaan swasta yang bergerak dibidang menyediakan layanan logistik dan transportasi untuk kebutuhan pengangkutan material tambang dari lokasi produksi ke Pelabuhan. yang kantornya di Jl.Lunas jaya, Kecamatan Tanah Abang, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Provinsi Sumatera Selatan. PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir sedang berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Peneliti memberikan Pra Survei kepada 30 responden atau karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir Sumatra Selatan dengan beberapa pernyataan. Berikut hasil kuisioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel I.2
Data Hasil Pra Riset

<i>No</i>	<i>Pertanyaan</i>	<i>Ya</i>	<i>Tidak</i>
Kinerja karyawan			
1.	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang ditetapkan Perusahaan	12	18
2.	Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	14	16
3.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	9	21
4.	Perusahaan telah mengalokasikan biaya yang efisien untuk mendukung kinerja karyawan	19	11
5.	Atasan selalu memberikan pengawasan pada karyawan yang sedang bekerja	17	13
6.	Karyawan mendapatkan tim kerja yang mendukung	22	8
Kepemimpinan			
7.	Pemimpin selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya	23	7
8.	Atasan mampu memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja dengan baik	10	20
9.	Pemimpin selalu mendengarkan pendapat atau saran dari bawahannya	14	16
10.	Pemimpin selalu tegas memberikan sanksi ketika karyawan datang terlambat	11	19
11.	atasan memiliki keberanian dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya	18	12
Motivasi			
12.	Karyawan mendapatkan imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan untuk bekerja lebih baik	22	8
13.	Karyawan memiliki kondisi kerja yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan	12	18
14.	Fasilitas dan peralatan kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran dan efisiensi pekerjaan	10	20
15.	Pelatihan dan pengembangan karyawan yang di sediakan Perusahaan membantu meningkatkan prestasi kerja karyawan	24	6
16.	Karyawan mendapatkan penghargaan saat mencapai target yang diberikan Perusahaan	14	16
17.	Karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya	19	11
Lingkungan kerja			
18.	Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman mendorong semangat dan efisiensi karyawan	11	19
19.	Hubungan antar rekan kerja berjalan dengan harmonis	22	8
20.	Komunikasi dan hubungan karyawan dengan pemimpin berjalan dengan lancar	14	16
21.	Lingkungan kerja yang tertata rapi dan ruang gerak yang cukup di tempat kerja	9	21

Sumber : Hasil survey pendahuluan, 2024

Berdasarkan tabel I.1 hasil pra riset terhadap variabel kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja pada PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang Ilir, Sumatra Selatan.

Fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan secara keseluruhan terhadap indikator-indikator yang membuktikan bahwa permasalahan yang terjadi karena karyawan belum berusaha mendapatkan hasil sesuai dengan kualitas yang di tetapkan perusahaan, hal ini dilihat dari karyawan yang terlihat kurang teliti dan terdapat faktor motivasi dan lingkungan kerja yang kurang mendorong semangat kerja karyawan agar bisa lebih berusaha mencapai hasil yang baik untuk meningkatkan kualitas perusahaan, Pekerjaan yang dihasilkan belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, Hal ini ditandai dengan karyawan tidak fokus dalam bekerja sehingga target kerja yang diberikan pimpinan tidak terselesaikan. Karyawan belum sepenuhnya mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan, dimana dilihat dari masih banyak karyawan yang bersantai-santai saat ada pekerjaan yang belum diselesaikan, sehingga jam kerja atau waktu yang digunakan tidak efisien.

Terdapat Fenomena kepemimpinan, secara keseluruhan terhadap indikator-indikator yang membuktikan bahwa permasalahan atau fenomena yang memiliki salah satu tantangan cukup berat yang di hadapi oleh pemimpin adalah bagaimana dapat menggerakkan para bawahannya

agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Fenomena yang ada diantaranya yaitu atasan kurang memberikan motivasi pada karyawan sehingga karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini dilihat dari tidak adanya dorongan semangat misalnya memberikan sikap yang mendukung dan motivasi agar karyawan dapat bekerja lebih baik. Kurangnya Pemimpin yang bisa mendengarkan pendapat atau saran dari bawahannya, hal ini dilihat dari pemimpin yang mengambil keputusan tanpa mendengarkan pendapat dan usulan dari karyawan. Pemimpin tidak cukup tegas dalam menerapkan aturan dan disiplin kerja, hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa bebas untuk melanggar jam kerja atau aturan lainnya yang dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Fenomena Motivasi, secara keseluruhan terhadap indikator-indikator yang membuktikan bahwa permasalahan atau fenomena yang terjadi karena karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir Sumatra, memiliki kondisi kerja yang belum mendukung dalam melaksanakan pekerjaan, Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang kurang menjaga lingkungan kerja dengan baik, Tempat kerja yang suasana kerjanya belum kondusif sehingga menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya Fasilitas dan peralatan kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran dan efisiensi pekerjaan, hal ini dilihat dari peralatan dan fasilitas pekerjaan yang belum lengkap sehingga karyawan belum bisa mendapatkan hasil yang maksimal sesuai

dengan harapan perusahaan, kurangnya penghargaan pada karyawan saat mencapai target yang diberikan perusahaan, dilihat dari tidak adanya penghargaan atau pengakuan dari atasan saat karyawan mencapai target perusahaan, hal ini mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan sehingga karyawan tidak berusaha maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

Selain itu ditemukan Fenomena lingkungan kerja, secara keseluruhan terhadap indikator-indikator yang membuktikan bahwa permasalahan atau fenomena yang terjadi karena karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir Sumatra, memiliki lingkungan kerja yang kurang sehat dan nyaman menyebabkan karyawan tidak semangat dan efisiensi saat bekerja, hal ini dapat dilihat lingkungan kerja yang memiliki masalah polusi udara yang kurang baik yang mencemari lingkungan sekitar dan membahayakan kesehatan pekerja. Komunikasi dan hubungan antar karyawan dan pemimpin belum berjalan dengan lancar, hal ini mengakibatkan komunikasi antar pemimpin terganggu dan informasi yang dibutuhkan menjadi terhambat yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi menurun. Lingkungan kerja yang belum tertata dengan rapi, dilihat dari tata ruang kerja tidak pernah berubah dan ruang gerak yang kurang memadai membuat karyawan mudah bosan dan kurang nyaman saat bekerja hal ini menghambat pekerjaan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja memiliki keterkaitan

terhadap kinerja karyawan sehingga menimbulkan dampak terhadap perusahaan. maka peneliti ini sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir Sumatra Selatan”**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir Sumatra Selatan?
2. Adakah Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir Sumatra Selatan?
3. Adakah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir Sumatra Selatan?
4. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir Sumatra Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir Sumatra Selatan

2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir Sumatra Selatan
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir Sumatra Selatan
4. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir Sumatra Selatan

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penelitian

Menambah pengetahuan penulis khususnya yang berhubungan dengan Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada suatu perusahaan.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah bukti empiris tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Bahtera Utama Penukal Abab Lematang ilir Sumatra Selatan dan sebagai referensi bagi perusahaan dalam mengambil langkah selanjutnya dalam peningkatan kinerja dan prestasi perusahaan.

c. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya dengan Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan dapat memberikan masukan atau acuan bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan topik yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardy. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pt mega marine pride beji pasuruan. <link/449-934-3-pb.pdf> (14/1/2025)
- Arifin. (2019). landasan teori: Landasan Teori. Dasar-Dasar Ilmu Politik, 2, 275–276. <link/1041-3148-2-pb.pdf> (15/1/2025)
- Azwina, D. A., & Tri Andriansah, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT J&T Express Cabang Kostrad Raya Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(1), 211–221. <https://doi.org/10.32493/drb.v7i1.34078> (15/1/2025)
- Beno, J., Silen, A. ., & Yanti, M. (2022). *No Analisis struktural* yang didistribusikan bersama dari indikator yang berhubungan dengan kesehatan di antara orang lanjut usia yang tinggal di rumah, dengan rasa kesehatan subjektif sebagai pusatnya *Tittle*. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12. <LINK/dapus%201.pdf> (16/11/2024)
- Burhanuddin, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi lemari pendingin PT.Hartono Istana Teknologi Sayung-Demak. *managemen*, pp. 87-88. <dapus%20link/dapus%202.pdf> (29/11/2024)
- Erika, S. Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg Rejo Agung Baru Madiun. *Article%20Text-94562-5-10-20240813.pdf* (11/11/2024)
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771> (14/11/2024)
- Febriani, F., & Tanuwijaya, J. (2022). *the Influence of Work Motivation, Leadership, and Work Environment on Employee Performance At Pt Mayora Indah Tbk*. *Jurnal economy*, 11(03), 1243–1253. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v11i03.307> (14/11/2024)
- Handoko. (2015). Azas-azas kepemimpinan. 14–54.
- Humanly, T., Humanly, A., Rationally, T., & Rationally, A. (2022). Bab 2 kajian pustaka 2.1.2(6),7–34.admin [mj,+2+artikel+jurnal+muhammad+andre+vernandes+\(1710003530100\).pdf](mj,+2+artikel+jurnal+muhammad+andre+vernandes+(1710003530100).pdf) (12/10/2024)
- Kafi, A. Al, & Sudarso, A. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 149–163. Naskah22+211-

221+34078-85267-1-ED(Diana)BL.pdf (11/14/2024)

- Nurhidayati, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada pabrik gula rejo agung baru madiun). pp. 7-9. iogi2018,+6++aurelia+potu.pdf (12/4/2024)
- Pokhrel, S. (2024). *no title* $\epsilon\lambda\epsilon\upsilon\eta$. *αγαη*, 15(1), 37–48. iogi2018,+09+emba+8.pdf (16/11/2024)
- Pustaka, K., & Pemikiran, K. (2007). *Bab ii kajian pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis 2.1*. 9–49. dapus%20kepemimpinan.pdf (7/12/2024)
- Rahmawati, I. K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Denov Putra *Briliant* Nyoklat Klasik Tulungagung. *managemen*. 3559-9863-1-PB.pdf (29/11/2024)
- Riset, J., Prodi, M., Fakultas, M., & Unisma, B. (2019). 3 - Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Marine Pride Beji Pasuruan (Studi Kasus pada Kinerja Karyawan PT Mega Marine Pride). 13(01), 58–70. 212017022_BAB%20IV.pdf (3/12/2024)
- Saputra, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pt mega marine pride beji pasuruan. *manajemen*. awa/dapus%20link/dapus%209.pdf (3/12/2024)
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan supply chain (blogchain)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552> (20/1/2025)
- Sarno, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(2), 88–96. <https://doi.org/10.56910/jvm.v8i2.9> (9/12/2024)
- Sinaga, N. R. (2023). *the Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Environment on Employee Performance At Pt Bank Sumut Usu Branch. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(6), 1031–1044. APUS20LINK/208.pdf (10/12/2024)
- Sudiarta Athar, H. (2020). *under a Creative Commons Attribution (CC-BY-NC-SA) 4.0 license CORE View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk provided by Electronic Journal Fakultas Ekonomi UNIA (Universitas Islam Attahiriyah). Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT,5(1),57–64*. <http://jrmb.ejournalfeuniat.net/index.php/jrmb/article/view/367> (26/12/2024)

- Sugiyono.,M.M, D. K. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (5 ed.). depok: pt. rajagrafindo persada
<http://rajawalipers.com> (7/12/2024)
- Sugiyono, P. D. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (2 ed.). Bandung: Alfabeta.
 Vol.+1,+No.+2+Januari+2023,+Hal.+149-163.pdf
 (16/11/2024)
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur.
Soetomo Business Review, 2, 1–7.
<https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3512> (20/12/2024)