

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAKTI PRIMA JAKABARING
PALEMBANG**

Skripsi



NAMA : M. DEVANI OKTARIAN

NIM : 212021280

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAKTI PRIMA JAKABARING
PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**NAMA : M.DEVANI OKTARIAN
NIM : 212021280**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Devani Oktarian
Nim : 212021280
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sakti
Prima Jakabaring Palembang

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhamadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan 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 ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, Agustus 2025


METERAI
TEMPEL
333ANX026834267
(M. Devani Oktarian)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang
Nama : M. Devani Oktarian
Nim : 212021280
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2025

Pembimbing I

Arniza Nilawati, S.E., M.M
NIDN : 0228016501

Pembimbing II

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

Mengetahui,
Dekan

U.S. Ketua Program Studi Manajemen



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

Moto dan Persembahan

- ” Langkah kecil yang diiringi do,a akan membawamu pada tujuan besar”
- ” Tak ada jalan mulus menuju puncak, hanya langkah sabar yang ditempa ujian”
- ” Ilmu adalah cahaya, dan hati yang ikhlas adalah lentera penerangan”

Ku persembahkan kepada:

- * Kedua orang tua ku, bapak Ivan Suhendra dan ibuku tercinta Dewi Susanti
- * Untuk kakak kandungku M.Edi Agustiawan dan kakak perempuanku Siti Mariamart
- * Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan, semangat dan do,a
- * Alamamaterku



Prakata

Assalamu'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alam, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang"**. Dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta telah merawat, mendidik, mendoakan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

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 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 Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. Selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Arniza Nilawati, S.E.,M.M 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.
6. Ibu Lesi Agusria, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
7. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati, R, S,E, M.M. Selaku penelaah 1 dalam seminar proposal. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Ibu Mardiana Puspasari, S.E.,M.SI. Selaku penelaah 2 dalam seminar proposal. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. 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.

10. Pimpinan dan seluruh staff dan karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai selesai.
11. Ibu Ervita Safitri S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
12. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua ayah ibukku tercinta, kakak-kakak yang selalu mendoakan dan mensupport penulisan skripsi ini.
13. Kepada teman teman Bujang Kos Sukir yang tak kalah penting juga kehadirannya Nico Satria ,Indra Ade Patra Rivaldo, Yofrizal, Dika Ega, Imas, Leonardo, Alvito, M.Devani terimakasih atas suka maupun duka yang telah kita lalui, semoga kita semua menjadi bagian orang yang sukses.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebut yang telah membantu dan saling mensupport dalam penulisan hasil skripsi ini.

Palembang, Agustus 2025

M. Devani Oktarian

DAFTAR ISI

Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Tanda Pengesahan SKRIPSI	iv
Moto Dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak.....	xiv
Abstract.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka	13
B. Penelitian Sebelumnya.....	27
C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Operasi Variabel	37
D. Populasi.....	38
E. Data yang Diperlukan	40
F. Metode Pengumpulan Data.....	40
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	49
B. Pembahasan.....	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	72
B. Saran	72
 DAFTAR PUSTAKA	 74
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Hasil Pelaksanaan Pekerjaan PT. Balrich Logistics 2020-2024	3
Tabel I. 2 Data Pra Riset PT. Balrich Logistics Palembang	5
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan PT. Balrich Logistics Palembang.....	31
Tabel IV.1 Gambaran Karakteristik Jenis Kelamin.....	43
Tabel IV.2 Gambaran Karakteristik Pendidikan	44
Tabel IV.3 Gambaran Karakteristik Lama Bekerja.....	44
Tabel IV.4 Gambaran Karakteristik Bagian	45
Tabel IV.5 Uji Validitas	46
Tabel IV.6 Uji Realibilitas	47
Tabel IV.7 Distribusi jawaban Kinerja Karyawan	48
Tabel IV.8 Distribusi jawaban Budaya Organisasi	50
Tabel IV.9 Distribusi jawaban Disiplin Kerja	52
Tabel IV.10 Hasil Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel IV.11 Hasil Uji f (Simultan).....	55
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial)	57
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran**Error! Bookmark not defined.**

Daftar Lampiran

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuisioner

Lampiran 3 : Tabulasi Data Identitas Responden

Lampiran 4 : Tabulasi Data Variabel X1,X2,Y

Lampiran 5 : Karakteristik Responden

Lampiran 6 : Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 7 : Regresi Linier Berganda, uji F, uji t

Lampiran 8 : Tabel R

Lampiran 9 : Tabel F

Lampiran 10: Tabel t

Lampiran 11: Surat Keterangan Lunas BPP

Lampiran 12: Surat Keterangan Selesai Riset Dari Tempat Penelitian

Lampiran 13: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 14: Cek Plagiat Turnitin

Lampiran 15 : Sertifikat

Lampiran 16 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 17: Sertifikat Aplikasi Komputer Bisnis

Lampiran 18: Sertifikat SKPI Lainnya

Lampiran 19: Biodata Penulis

ABSTRAK

M. Devani Oktarian/212021280/2025/ pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakti Prima di Jakabaring, Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 61 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong produktivitas karyawan.

Kata kunci: Motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSCTRACT

M. Devani Oktarian/212021280/2025/ The influence of motivation and work environment on employee performance at PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang.

This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance at PT. Sakti Prima in Jakabaring, Palembang. This research employed a quantitative approach with a survey method involving 61 respondents. Data were collected through questionnaires, and analyzed using multiple linear regression with t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The work environment also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, work motivation and work environment contribute significantly to improving employee performance. These findings highlight the importance for companies to enhance motivation and create a conducive work environment to foster employee productivity.

Keywords: Work motivation, work environment, employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu tergantung pada teknologi yang ada di perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber manusia yang dimiliki perusahaan sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya yang potensial, baik itu dari pimpinan ataupun karyawan yang dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan, karena semua kegiatan di dalam perusahaan akan melibatkan Tindakan sumber daya manusia di dalamnya. Agar sumber daya dalam perusahaan dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan, maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang mereka. Kasmir, (2019:182) kinerja ialah hasil kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja karyawan adalah Tingkat efektivitas dan efisiensi sekelompok karyawan dalam suatu perusahaan untuk menciptakan suatu produk dan jasa dan juga mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan karena kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Menurut Kasmir, (2019:189) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja,

kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Menurut Aljabar, (2020:5). Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan serta menjaga produktivitas mereka agar sejalan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset yang paling berharga dalam suatu organisasi atau perusahaan, dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat, perusahaan yang di tuntut untuk terus beradaptasi dan mengembangkan strategi manajemen SDM yang efektif guna mencapai keunggulan kompetitif. Manusia sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba untuk meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Dalam keberhasilan suatu organisasi pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Menurut Afandi (2018:6). Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan suatu arahan dan dorongan karyawan dalam suatu organisasi agar mempunyai keinginan bekerja sama dalam mencapai keinginan dalam rangka

pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan yang mereka butuhkan untuk mendorong kemampuan seseorang dengan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh suatu perusahaan (Edy Sutrisno, 2019:109). Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Afandi (2021:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC) penerangan yang cukup dan lain sebagainya.

PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang adalah perusahaan pengembang yang telah berdiri sejak tahun 2010. Sebagai salah satu perusahaan pengembang yang cukup besar, PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang ini memiliki dua cabang di kota Palembang, yang membuatnya cukup dikenal disetiap kalangan konsumennya. Namun, meskipun sudah memiliki fondasi yang cukup kuat, Tingkat keberhasilan perusahaan masih tergolong rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, masih terdapat beberapa kendala yang harus dihadapi oleh perusahaan, sehingga hal ini menyulitkan dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan.

Tantangan untuk dalam mencapai tujuan perusahaan terlihat dari kinerja karyawan yang masih belum sepenuhnya optimal. Jika kinerja

tersebut tidak dijaga dengan baik, kemungkinan besar hasil kerja karyawan akan menyimpang dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Karena hal ini ditunjukkan dari data hasil pelaksanaan kerja karyawan yang dihitung dari data penjualan. Pada tabel 1.1 PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang.

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Rumah Type 36
PT. SAKTI PRIMA
Tahun 2020-2024

No	Tahun	Target Pelaksanaan Pekerjaan	Realisasi Pekerjaan	Persentase
1	2020	70 unit	66 unit	94%
2	2021	75 unit	69 unit	92%
3	2022	80 unit	73 unit	91%
4	2023	85 unit	78 unit	92%
5	2024	85 unit	84 unit	99%

Sumber: PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang, mei 2025

Data di dalam tabel menunjukkan jumlah unit rumah yang ditargetkan untuk dijual setiap tahun, sekaligus memperlihatkan arah perkembangan penjualan yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan data pada tabel diatas didapatkan bahwa pada tahun 2020, target pelaksanaan pekerjaan ditetapkan sebanyak 70 unit, dengan realisasi mencapai 66 unit, atau sebesar 94% dari target. Tahun berikutnya, yaitu 2021, target meningkat menjadi 75 unit, tetapi realisasi hanya mencapai 69 unit dengan persentase pencapaian sebesar 92%. Pada tahun 2022, target Kembali naik menjadi 80 unit, namun realisasi yang dicapai adalah 73 unit, sehingga persentase pencapaiannya menurun menjadi 91%. Di tahun 2023, target pelaksanaan pekerjaan ditingkatkan lagi menjadi 85 unit, dan realisasi mencapai 78 unit, menghasilkan persentase pencapaian sebesar 92%. Dan tahun

2024, mencatatkan kinerja terbaik selama lima tahun terakhir, Dimana dari target 85 unit, realisasi hamper seluruhnya tercapai dengan 84 unit, menghasilkan persentase pencapaian sebesar 99%. Hal ini menunjukkan perbaikan signifikan di bandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

Target penjualan cenderung meningkat dari tahun ke tahun, mencerminkan optimisme perusahaan terhadap pertumbuhan permintaan. Perusahaan membuat target selama lima tahun ke depan untuk memudahkan perencanaan produksi, pemasaran, dan pengelolaan sumber daya. Target penjualan berfungsi sebagai tolak ukur keberhasilan strategi pemasaran dan penjualan yang dijalankan untuk Pencapaian target di akhir periode akan digunakan untuk menilai efektivitas kegiatan promosi, kualitas pelayanan, dan strategi harga.

tabel ini membantu menjelaskan bagaimana perusahaan menetapkan sasaran yang terukur dan realistis untuk memastikan keberlanjutan bisnis di sektor properti.

Tabel 1.2

Data Prariset Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang

No	Pernyataan	ya	tidak
1	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang ditetapkan	12	18
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	11	19
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	12	18
4	biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah di anggarkan sebelum aktivitas dijalankan	19	11
5	Melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpngan akan memudahkan untuk melakukan koreksi	16	14

	dan melakukan perbaikan secepatnya		
6	Dalam hubungan diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai	18	12

Sumber: PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang, mei 2025

Pada tabel 1.2, dapat diketahui bahwa Hanya 12 karyawan yang mampu mencapai kualitas sesuai standar perusahaan, sisanya 18 karyawan belum sesuai target, 11 karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target, sedangkan mayoritas belum dapat memenuhinya, Hasilnya hampir mirip dengan poin kedua, yaitu hanya 12 orang yang tepat waktu, menunjukkan disiplin dan manajemen waktu masih menjadi masalah, Sebanyak 19 karyawan menyatakan biaya sudah dianggarkan sebelum aktivitas, ini termasuk indikator positif yang perlu dipertahankan, 16 karyawan merasa pengawasan membuat mereka lebih bertanggung jawab, dan 18 karyawan mampu mengembangkan sikap saling menghargai, meskipun masih ada 12 orang yang belum menunjukkan hal tersebut secara konsisten.

dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan terkait dengan pencapaian target yang ditentukan perusahaan yang masih menurun di karenakan penerangan ruangan yang kurang memadai sehingga membuat target kualitas dan kuantitasnya belum tercapai, selain itu masih terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu yang ditentukan perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang. Harus ditingkatkan lagi agar produktivitas yang di hasilkan kaaryawan semakin meningkat.

Tabel I.3
Data Pra Riset PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang

	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Kemampuan dan Keahlian Karyawan PT. sakti prima jakabaring Palembang memiliki kemampuan teknis yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan efisiensi produksi.	18	12
2.	Kemampuan dan Keahlian Keahlian spesifik yang dimiliki oleh setiap karyawan memaksimalkan kualitas hasil kerja dan meningkatkan daya saing perusahaan.	20	10
3.	Pengetahuan Karyawan PT. sakti prima jakabaring Palembang secara aktif memperbarui pengetahuan terkait teknologi dan proses terbaru dalam industri	15	15
4.	Pengetahuan Dengan pengetahuan yang mendalam di bidangnya, karyawan mampu memberikan solusi inovatif untuk setiap tantangan operasional.	17	13
5.	Rancangan Kerja PT. sakti prima jakabaring Palembang memiliki rancangan kerja yang terstruktur dan efisien, meminimalkan pemborosan waktu dan sumber daya.	20	10
6.	Rancangan Kerja Rancangan kerja yang jelas membuat setiap karyawan memahami perannya dengan baik, meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.	18	12
7.	Kepribadian Karyawan PT. sakti prima jakabaring Palembang menunjukkan sikap positif dan proaktif dalam setiap tugas yang diberikan.	19	11
8.	Kepribadian Dengan kepribadian yang adaptif, karyawan mampu bekerja sama secara efektif dalam tim maupun saat menghadapi perubahan.	14	16
9.	Motivasi Kerja Karyawan menerima gaji sesuai dengan jasa yang diberikan	12	18
10.	Motivasi Kerja Karyawan mendapatkan penghargaan dari atasan, karena membuat prestasi	11	19
11.	Kepemimpinan Para pemimpin di PT. sakti prima jakabaring Palembang mampu memberikan arahan yang jelas dan mendukung pengembangan karir karyawan.	15	15
12.	Kepemimpinan Kepemimpinan yang kuat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif.	19	11
13.	Gaya Kepemimpinan Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. sakti prima jakabaring Palembang bersifat demokratis, mendorong partisipasi aktif dari setiap karyawan.	15	15
14.	Gaya Kepemimpinan Gaya kepemimpinan yang fleksibel memudahkan adaptasi terhadap situasi yang dinamis di tempat kerja.	17	13
15.	Budaya Organisasi Ketekunan yang dimiliki karyawan sangat membantu Perusahaan	17	13

16.	Budaya Organisasi	18	12
	PT. sakti prima jakabaring Palembang memiliki budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim dan saling menghormati, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.		
17.	Kepuasan Kerja	19	11
	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja ketika dalam masalah		
18.	Kepuasan Kerja	14	16
	Karyawan PT. sakti prima jakabaring Palembang merasa puas dengan fasilitas kerja dan peluang pengembangan yang diberikan oleh perusahaan		
19..	Lingkungan Kerja	11	19
	Karyawan merasa senang dengan dekorasi yang sudah lama		
20.	Lingkungan Kerja	13	17
	Fasilitas dan penerangan ruangan yang memadai		
21.	Loyalitas	19	11
	Karyawan PT. sakti prima jakabaring Palembang menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi, dibuktikan dengan masa kerja yang panjang dan dedikasi yang kuat.		
22.	Loyalitas	21	9
	Dengan loyalitas yang kuat, karyawan berkomitmen untuk terus mendukung pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan.		
23.	Komitmen	16	14
	Karyawan PT. sakti prima jakabaring Palembang berkomitmen penuh dalam mencapai tujuan perusahaan dengan menjaga kualitas dan produktivitas kerja.		
24.	Komitmen	17	13
	Komitmen yang tinggi dari karyawan mendorong tercapainya target perusahaan secara konsisten.		
25.	Disiplin Kerja	18	12
	Disiplin kerja yang tinggi di PT. sakti prima jakabaring Palembang memastikan setiap proses operasional berjalan sesuai jadwal dan standar kualitas.		
26.	Disiplin Kerja	16	14
	Saya tidak pernah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah dan petunjuk atasan		

Sumber : karyawan PT Sakti Prima, 2025

Selain itu juga kinerja karyawan yang menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan yang merupakan kendala kerja, Dimana masih ada karyawan yang tidak menaati aturan dan tidak mengikuti instruksi, kualitas dan kuantitas kerja yang masih sangat rendah seperti hasil kerja yang tidak sesuai dengan sebagaimana mestinya. Hal ini berimbas pada kuantitas yaitu jumlah hasil kerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang ditargetkan kepada karyawan sehingga menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan.

Tabel 1.4**Data Pra Riset motivasi kerja PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang**

No	Pernyataan	ya	tidak
1	Karyawan menerima gaji sesuai dengan jasa yang diberikan	12	18
2	Karyawan mendapatkan penghargaan dari atasan, karena membuat prestasi	11	19
3	Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan secara professional	13	17
4	Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut	19	11
5	Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai	16	14
6	Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja	18	12

Sumber: PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang

Pada tabel 1.4, dapat diketahui bahwa Hanya 12 karyawan yang merasa gaji sudah sesuai jasa yang mereka berikan. Menunjukkan adanya ketidakpuasan terkait kompensasi, yang bisa menurunkan semangat kerja. 11 karyawan menyatakan pernah mendapat penghargaan dari atasan. Mayoritas belum mendapat pengakuan meski sudah berprestasi, berpotensi mengurangi motivasi berprestasi. 13 karyawan mengaku menyelesaikan tugas tepat waktu secara profesional. Angka ini masih rendah dan terkait erat dengan disiplin serta manajemen waktu. Sebanyak 19 karyawan menilai lingkungan kerja mendukung aktivitas mereka. Ini merupakan aspek positif yang sudah dirasakan mayoritas karyawan. 16 karyawan merasa fasilitas sudah cukup memadai untuk menunjang pekerjaan. Masih ada hampir setengahnya yang merasa fasilitas kurang, yang bisa berdampak pada kenyamanan kerja. 18 karyawan menyatakan pekerjaan yang

dilakukan memberi motivasi. Menunjukkan bahwa sebagian besar masih memiliki keterikatan positif terhadap pekerjaannya.

Tabel pra riset di atas menunjukkan bahwa variable tentang motivasi kerja belum selesai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada indikator balas jasa, karyawan menyatakan bahwa tidak setuju menerima gaji sesuai dengan jasa yang di berikan, pada indikator prestasi kerja, menyatakan bahwa belum banyak karyawan mendapatkan penghargaan dari atasan, walaupun sudah membuat prestasi. Pada indikator pekerjaan, menyatakan bahwa banyak karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara professional.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang dengan hasil sebagai berikut

Untuk memberikan Gambaran yang lebih jelas dan sistematis terhadap data yang telah diperoleh selama proses penelitian, berikut disajikan beberapa tabel yang merangkum hasil analisis data. Tabel-tabel ini bertujuan untuk mendukung penjabaran dalam pembahasan serta mempermudah pembaca dalam memahami hasil penelitian. Setiap tabel disusun berdasarkan variable yang diteliti serta hasil pengolahan data yang relevan dengan tujuan penelitian.

Tabel 1.5**Data Pra riset lingkungan kerja PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa senang dengan dekorasi yang sudah lama	11	19
2	Fasilitas dan penerangan ruangan yang memadai	13	17
3	Tata warna ditempat kerja selalu diperbarui	14	16
4	Manusia sebagai makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman	18	12
5	Suara bisisng yang terdengar oleh pegawai dapat mengganggu Tingkat konsentrasi pegawai	17	13
6	Agar tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan bekerja	19	11

Sumber: PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang

Pada tabel 1.5, dapat diketahui bahwa Hanya 11 karyawan yang merasa senang dengan dekorasi yang ada. Menunjukkan bahwa mayoritas merasa bosan dengan dekorasi lama, yang bisa memengaruhi suasana kerja dan semangat. 13 karyawan menilai penerangan dan fasilitas memadai, sementara 17 merasa kurang. Kekurangan penerangan atau fasilitas dapat menurunkan kenyamanan dan efektivitas kerja. 14 karyawan menyatakan tata warna diperbarui, sedangkan 16 merasa tidak diperbarui. Tata warna yang monoton bisa membuat suasana kerja terasa jenuh. 18 karyawan merasakan udara yang segar dan nyaman di tempat kerja. 17 karyawan mengaku suara bising dapat mengganggu konsentrasi kerja. Kebisingan yang tinggi bisa berdampak pada menurunnya fokus dan produktivitas. 19 karyawan merasa keamanan kerja terjaga. Keamanan yang baik berkontribusi terhadap rasa nyaman dan produktivitas.

ditemukan permasalahan terkait lingkungan kerja, dapat dilihat dari pernyataan diatas bahwasannya karyawan merasa bosan dengan dekorasi ruangan yang sudah lama atau penggunaan warna yang tidak tepat dan pemilihan furniture

yang tidak harmonis serta kesalahan dalam penataan elemen-elemen dekoratif dapat merusak keseimbangan dan kenyamanan ruangan, selain itu fasilitas dan penerangan disekitar tempat kerja yang kurang memadai, dan juga tata warna ditempat kerja yang tidak pernah diperbarui yang akan mengakibatkan karyawan merasa jenuh, oleh karena itu lingkungan kerja yang bersih dan rapi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada di PT. Sakti prima Jakabaring Palembang penulis melakukan penelitian dengan judul **“pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang”**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang ?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sakti Prima Jakabaring Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta lebih mengerti dan juga memahami teori-teori manajemen SDM khususnya motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Bagi almanater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah refrensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu tentang manajemen SDM khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

3. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta dapat dijadikan acuan bagi pihak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aljabar, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Badu, S. Q. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Darmadi, H. (2020). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, M., & Fitria, H. (2019). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan*. Palembang: NoerFikri.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, I. (2017). *Pokok-pokok Materi Statistika dan Probabilitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sudaryo, Y. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.