

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)
ULP KAYUAGUNG**



Skripsi

**Nama : Maruli Anadespa
Nim : 212022119**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)
ULP KAYUAGUNG**

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



**Nama : Maruli Anadespa
Nim : 212022119**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maruli Anadespa
NIM : 212022119
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung

Dengan ini 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 naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan nama yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung

Nama : Maruli Anadespa
NIM : 212022119
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
konsentrasi : Sumber Daya Manusia

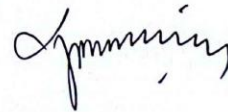
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Dr. H. Tobar, S.E., M.Si.
NIDN: 0015056510

Pembimbing II,



Dr. Maidiana Astuti H. S.E., M.Si.
NIDN: 0225056903

Mengetahui,
Dekan

u.p. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya.”

(QS Al-Baqarah:286)

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

(QS. Al-Insyirah: 5-6)

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu.”

(Umar Bin Khattab)

Persembahan:

- Kepada orang tua saya yaitu ayah dan ibu tercinta
- Kedua adik Laki-laki ku
- Keluarga tercinta, keluarga besarku
- Dosen Pembimbing
- Serta teman-teman seperjuanganku

PRAKATA



Assalamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh

*Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, segala puji dan syukur tiada hentinya di haturkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung**. Shalawat beriring salam juga tercurahkan kepada baginda besar kita Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua dari jaman kegelapan hingga terang benderang saat ini.*

Dengan kerendahan hati, kasih sayang dan penuh cinta skripsi ini penulis sembahkan kepada ayah dan ibu tercinta yang sangat berjasa dalam mendoakan, memberikan dukungan dan semangat, serta kasih sayang yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan tepat waktu.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan dan dukungan semua pihak terkait, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan rasa hormat dan setulus hati penulis sampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada :

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

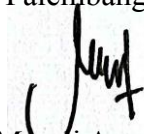
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik
5. Bapak Dr. Tobari, S.E., M,Si selaku pembimbing I dan ibu Dr. Maidiana Astuti Handayani, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang telah mengajarkan, membimbing, dan memberikan dukungan serta semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar dan seluruh staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membimbing dan memudahkan penulis selama mengikuti perkuliahan dan kegiatan lainnya.
7. Teruntuk kedua orang tuaku tercinta, Ayah dan ibu, terimakasih tiada terhingga penulis sampaikan atas segala cinta kasih, arahan, dukungan dan apapun yang telah diberikan. Teruntuk Cinta pertama dan panutanku, ayahanda Anhat. Beliau mampu mengusahakan anak sulungnya ini dalam segala hal serta segala usahanya. Teruntuk Pintu surgaku, Ibunda Desma, terimakasih atas doa mu yang selalu engkau panjatkan, sehingga selama proses hidup ini berlangsung penulis selalu diiringi hal-hal baik.

8. Keluarga besar dan orang-orang terdekat yang telah memberikan do'a serta dukungan kepada penulis selama menempuh pendidikan S1.
9. Teruntuk teman seperjuangan, Meisin dan Erika, terimakasih atas kurang lebih 3 tahun ini selalu menjadi teman, saudara, pendengar, penasehat dan apapun peranmu selama proses perkuliahan ini. Terimakasih telah menemani penulis dalam suka maupun duka yang dialami. Semoga harapan, doa dan mimpi-mimpi baik yang pernah kita ucapkan di kemudian hari menjadi kenyataan.
10. Penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung yang telah memberikan izin, kesempatan, serta bantuan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian diperusahaan tersebut. Penulis sangat menghargai waktu serta informasi yang telah diberikan selama proses pengumpulan data.

Penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat bagi kita semua, sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan semoga segala bantuan serta bimbingan yang penulis dapatkan selama ini mendapat Rahmat dan Ridho dari Allah SWT, Aamiin Ya Robbal A'lamin.

Wassalamualikum warrahmattulahi wabarakatuh.

Palembang, April 2026


Masuli Anadespa

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
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Abstrak.....	xiv
Abstract.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
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	13
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran	25
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	32
C. Operasionalisasi Variabel	33
D. Populasi Dan Sampel.....	34
E. Data Yang Diperlukan	37

F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	77
A. Simpulan.....	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan Tahun 2024.....	5
Tabel 1.2 Data Pra-Riset Kinerja Karyawan	7
Tabel 1.3 Data Pra-Riset Motivasi Kerja.....	8
Tabel 1.4 Data Pra-Riset Pelatihan	9
Tabel 1.5 Data Pra-Riset Lingkungan Kerja.....	10
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	33
Tabel III.2 Data Populasi	34
Tabel III. 3 Data Populasi dan Sampel	36
Tabel IV. 1 Uji Validitas.....	48
Tabel IV. 2 Uji Reliabilitas	49
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	53
Tabel IV.7 Hasil jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel IV.8 Hasil jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)	56
Tabel IV.9 Hasil jawaban Responden Variabel Pelatihan (X2)	58
Tabel IV.10 Hasil jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)	60
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda	62
Tabel IV.12 Uji F	64
Tabel IV.13 Uji T	65
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1.....	30
------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian**
- Lampiran 2. Data Pra-Riset Fenomena**
- Lampiran 3. Kuesioner Penelitian**
- Lampiran 4. Tabulasi Data Jawaban Responden**
- Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**
- Lampiran 6. Hasil uji Regresi Linier Berganda**
- Lampiran 7. Tabel Distribusi r**
- Lampiran 8. Tabel Distribusi F**
- Lampiran 9. Tabel Distribusi t**
- Lampiran 10. Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi**
- Lampiran 11. Surat Keterangan Riset**
- Lampiran 12. Bukti Pelunasan BPP**
- Lampiran 13. Kartu Aktivitas Bimbingan**
- Lampiran 14. Sertifikat Komputer**
- Lampiran 15. Turnitin**
- Lampiran 16. Sertifikat SPSS**
- Lampiran 17. Sertifikat AIK**
- Lampiran 18. Sertifikat SKPI**
- Lampiran 19. Biodata Penulis**
- Lampiran 20. Jurnal**

ABSTRAK

Maruli Anadespa/212022119/2026/Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung. Penelitian ini berjenis asosiatif. Populasi dalam penelitian ini meliputi 116 karyawan, dengan sampel yang digunakan sebanyak 54 responden yang ditarik dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung. Hasil koefisien determinasi menunjukkan kontribusi motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,701 atau 70,1%.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Maruli Anadespa/212022119/2026/The Influence of Work Motivation, Training, and Work Environment on Employee Performance at PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung

This study aims to determine the effect of work motivation, training, and work environment on the performance of employees at PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung. This study is associative in nature. The population in this study consisted of 116 employees, with a sample of 54 respondents selected using the Proportionate Stratified Random Sampling technique. The data used are primary and secondary data, with data collection methods of questionnaires and documentation. The analysis techniques used are multiple linear regression, F test, t test, and coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis show that work motivation, training, and work environment affect employee performance. The t-test results showed that there was a significant effect of work motivation on employee performance, a significant effect of training on employee performance, and a significant effect of the work environment on the performance of employees at PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung. The coefficient of determination results showed that the contribution of work motivation, training, and work environment to employee performance was 0.701 or 70.1%.

Keywords: Work Motivation, Training, Work Environment, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting bagi suatu perusahaan, kapasitas sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya diamati dari produktivitas kerjanya, tetapi juga dapat dilihat dari sudut kualitas kerja yang dihasilkan (Afandi, 2021). Bahkan keunggulan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya alamnya. Apabila sumber daya manusia suatu Perusahaan mempunyai tingkat pengetahuan yang tinggi, maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin tinggi pula. Menurut Hasibuan (2020:12) sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran energi kerja secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, integrasi, pemeliharaan, pengdisiplinan, serta pemberhentian. Saat ini, banyak organisasi menyadari bahwa faktor manusia merupakan elemen penting yang dapat menjadi sumber keunggulan, karena manusia memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan (Tupti dan Rambe, 2022).

Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Kasmir (2019:189) Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan pelatihan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2022:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugas dengan lebih baik, maka dapat mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawabnya, sehingga kinerja berkaitan dengan motivasi kerja karyawan (Jufri dan Zikriati, 2020). Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menumbuhkan semangat seseorang untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Sutrisno (2019:109) motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi rangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Unsur-unsur yang terkandung di dalamnya mencakup aspek pembangkitan, pengarahan, pemeliharaan, intensitas, kontinuitas, serta keberadaan tujuan yang ingin dicapai. Motivasi kerja berperan sebagai kekuatan internal yang mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Dalam konteks organisasi atau

perusahaan, motivasi kerja ini berfungsi sebagai suatu bentuk dorongan yang bertujuan untuk membangkitkan semangat dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian hasil sesuai dengan harapan perusahaan. Terkait hal tersebut, terdapat 4 teori besar tentang Motivasi yang relevan untuk mendukung variabel ini, menurut Maslow dalam (Busro, 2018:59), yaitu:

1. Teori Psikoanalitik (Sigmund Freud): Motivasi digerakkan oleh desakan dari alam bawah sadar, khususnya dorongan seksualitas dan agresi.
2. Teori Behavioristik (B.F. Skinner, Watson): Perilaku manusia dimotivasi oleh pemberian imbalan maupun hukuman dari lingkungan melalui mekanisme penguatan (reinforcement).
3. Teori Humanistik (Abraham Maslow): Menitikberatkan pada potensi individu untuk berkembang. Maslow menegaskan bahwa motivasi timbul dari pemenuhan kebutuhan yang bertahap hingga mencapai aktualisasi diri.
4. Teori Kognitif (Jean Piaget, Albert Bandura): Motivasi dipengaruhi oleh proses kognitif, termasuk keyakinan, harapan, serta interpretasi individu terhadap realitas.

Berdasarkan teori-teori tersebut, terdapat beberapa pendekatan yang paling relevan dengan variabel penelitian ini adalah Teori Humanistik Abraham Maslow. Menurut Abraham Maslow yang menyatakan bahwa motivasi timbul dari pemenuhan kebutuhan yang bertahap hingga mencapai aktualisasi diri. Dalam konteks penelitian ini, tingkat motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri dan berkembang. Selain itu prestasi kerja sebagai pemenuhan kebutuhan akan penghargaan, karena keberhasilan dalam mencapai target dan pengakuan dari atasan memperkuat pemenuhan kebutuhan penghargaan dan sekaligus mendorong karyawan menuju aktualisasi diri. Sehingga karyawan yang kebutuhan dasarnya telah terpenuhi

akan lebih termotivasi untuk mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Ketika karyawan mencapai aktualisasi diri, karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal untuk perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Dimana pelatihan yang diberikan dapat menjadi bekal bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan kualitas sumber dayanya. Menurut Priansa (2020:175) pelatihan merupakan upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Sehingga pelatihan perlu dilakukan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap kerja karyawan. Dimana melalui pelatihan dapat tercipta tenaga kerja yang terampil dan mempunyai kemampuan yang nantinya dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan dimasa yang akan datang (Surbakti dan Sihombing, 2022)

Selain faktor pelatihan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Budiarti (2020:92) Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Sehingga, lingkungan kerja berperan penting sebagai sarana yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya agar mampu menghasilkan kinerja sesuai dengan target Perusahaan.

PT PLN (Persero) adalah perusahaan listrik negara, yang bergerak di bidang ketenagalistrikan untuk menyediakan dan mendistribusikan listrik di seluruh Indonesia. Penelitian ini dilakukan di salah satu unit wilayah kerja PT. PLN Persero Sumatera Selatan, yaitu Unit Layanan Pelanggan (ULP) distribusi Kayuagung, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan. Kegiatan utama PT. PLN (ULP) meliputi, pelayanan teknis seperti penyambungan baru dan perbaikan, serta pelayanan non-teknis seperti penagihan dan layanan pengaduan.

Berikut ini merupakan data target dan realisasi PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung dalam sasaran operasional, mencakup jumlah energi listrik yang harus disalurkan, dijual dan dikonsumsi pelanggan pada periode tertentu dalam kWh, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan PT. PLN (Persero) ULP
Kayuagung di Ogan Komering Ilir Tahun 2024

Bulan	Target (Kwh)	Realisasi (Kwh)	Presentase Belum Tercapai
Juli	100,00	75,85	24,15%
Agustus	100,00	71,10	28,90%
September	100,00	97,78	2,22%
Oktober	100,00	95,66	4,34%
November	100,00	95,47	4,53%
Desember	100,00	90,23	9,77%

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa presentase pencapaian target selama 6 bulan terakhir pada tahun 2024 yang masih belum sepenuhnya terrealisasi. Terlihat pada bulan Juli presentase yang belum

tercapai 24,15%. Pada bulan agustus sebesar 28,90%. Pada bulan september sebesar 2,22%. Pada bulan oktober 4,34%. Pada bulan november sebesar 4,53%. Pada bulan desember sebesar 9,77%. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara target dan realisasi produksi.

Berdasarkan data pelaksanaan kerja karyawan diatas, maka dapat disimpulkan pelaksanaan kinerja karyawan belum memenuhi target. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas serta tanggung jawab karyawan belum sepenuhnya memenuhi standar maupun tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian telah dilakukan melalui pra-riset terhadap 30 karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung mengenai 13 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut teori Kasmir (2019) dengan hasil terbanyak responden menjawab tidak adalah faktor motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja (kuesioner terlampir). Untuk mengetahui fenomena yang lebih mendalam, peneliti meneruskan kuesioner lanjutan terkait faktor motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Data Pra-Riset Kinerja Karyawan
PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kualitas yang diterapkan	13	17
2	Karyawan mampu mencapai kuantitas atau jumlah hasil kerja sesuai dengan target perusahaan	11	19
3	Karyawan aktif memberikan kontribusi ide dalam kuantitas yang mendukung upaya perbaikan di tempat kerja	8	22
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	12	18

Sumber: Pra-Riset PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung

Berdasarkan hasil data dari prariset pada tabel 1.2 dari fenomena kinerja karyawan terdapat beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan. Pada indikator kualitas, terdapat 17 karyawan menyatakan kualitas hasil pekerjaan mereka belum memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan. Pada indikator kuantitas, terdapat 19 karyawan menyatakan tidak mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan. Selain itu 22 karyawan menyatakan tidak memberikan kontribusi dalam mendukung upaya perbaikan di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, terutama dalam kemampuan menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan. Selain itu, pada indikator waktu, terdapat 18 karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya koordinasi antarbagian yang pada akhirnya menyebabkan terjadinya keterlambatan penyelesaian tugas.

Tabel 1.3
Hasil Data Pra-Riset Motivasi Kerja
PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Tingkat motivasi kerja karyawan sangat tinggi untuk meningkatkan kemampuan diri	10	20
2	Pekerjaan karyawan memberikan tantangan yang mendorong untuk berkembang	11	19
3	Karyawan memiliki kesempatan mengembangkan karier, keterampilan, dan prestasi kerja	13	17
4	Karyawan menerima pengakuan dari atasan melalui pujian dan umpan balik positif atas pencapaian hasil kerjanya	11	19

Sumber: Pra-Riset PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung

Berdasarkan hasil data dari prariset pada tabel 1.3 dari fenomena motivasi kerja terdapat beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan. Pernyataan nomor 1, sebanyak 20 karyawan menjawab tidak, dan pernyataan nomor 2 sebanyak 19 karyawan menjawab tidak. Ini sesuai dengan indikator pekerjaan itu sendiri, mayoritas karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kemampuan diri. Pada pernyataan nomor 3 indikator prestasi kerja, sebanyak 17 karyawan menyatakan tidak mendapatkan kesempatan berkembang dalam karier. Selain itu pada pernyataan nomor 4 pada indikator pengakuan dari atasan, Sebanyak 19 karyawan menyatakan jarang mendapatkan pujian dan umpan balik positif dari atasan. Sehingga kondisi ini membuat menurunnya semangat kerja tim dan menyebabkan kinerja menurun, karena upaya karyawan dan tim tidak selalu mendapatkan pengakuan dari atasan.

Tabel 1.4
Hasil Data Pra-Riset Pelatihan
PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Program pelatihan yang disediakan perusahaan sesuai dengan tugas saya dan sejalan dengan tujuan pelatihan	11	19
2	Materi pelatihan yang diberikan mudah dipahami dan aplikatif dalam pekerjaan	12	18
3	Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pengembangan keterampilan saya	10	20
4	Peluang untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan karier tersedia secara merata bagi semua karyawan	9	21

Sumber: Pra-Riset PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung

Berdasarkan hasil data dari prariset pada tabel 1.5 dari fenomena pelatihan terdapat beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan. Pernyataan nomor 1 sebanyak 19 karyawan menjawab tidak, pernyataan ini sesuai dengan indikator tujuan pelatihan. Karyawan menyatakan belum memperoleh pelatihan atau keterampilan yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Pernyataan nomor 2 dan 3, ini sesuai pada indikator materi. Karyawan menyatakan pelatihan yang terlalu umum dan tidak disesuaikan dengan pengalaman kerja tiap karyawan. Pernyataan nomor 4 pada indikator kualifikasi peserta, 21 karyawan menyatakan kesempatan peluang untuk mengikuti pelatihan tidak merata untuk semua karyawan, akibatnya kualitas hasil kerja karyawan menurun.

Tabel 1.5
Hasil Data Pra-Riset Lingkungan Kerja
PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Suasana kerja mendukung karyawan untuk bekerja dengan tenang dan fokus	8	22
2	Karyawan merasa nyaman dengan sirkulasi udara di tempat kerja	10	20
3	Hubungan kerja antar karyawan di unit/departemen saya berjalan harmonis dan saling mendukung	13	17
4	Fasilitas fisik dan peralatan kerja yang tersedia mendukung saya menyelesaikan tugas dengan efektif	12	18

Sumber: Pra-Riset PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung

Berdasarkan hasil data dari prariset pada tabel 1.6 dari fenomena lingkungan kerja terdapat beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan. Pernyataan nomor 1 dan 2 ini sesuai dengan indikator suasana kerja. Karyawan menyatakan Suasana kerja tidak mendukung untuk bekerja dengan tenang dan fokus, baik dari suara mesin atau peralatan kerja. Karyawan juga mengeluhkan ketidaknyamanan terhadap sirkulasi udara di tempat kerja dikarenakan sistem ventilasi yang tidak memadai atau tata letak ruangan yang tidak mendukung aliran udara alami. Pernyataan nomor 3, pada indikator hubungan dengan rekan kerja, sebanyak 17 karyawan menjawab tidak, hal ini menunjukkan lemahnya hubungan antar rekan kerja. Selain itu pada pernyataan nomor 4, ini sesuai dengan indikator fasilitas kerja, sebanyak 18 karyawan menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dan menghambat proses kerja.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, dapat dilihat beberapa masalah yang terjadi adalah kinerja karyawan yang belum optimal dari karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung yang disebabkan oleh faktor-faktor yaitu motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja. Maka dari latar belakang diatas penulis tertarik dengan melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kayuagung.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini peneliti memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan perusahaan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N., & Dewi, A. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4073–4101.
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media
- Anam, A. K., & Rahman, F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Gondanglegi. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(08).
- Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World Of Bussines Administration Journal*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Devanapunta & Bentrاند. A. (2025). Pengaruh Pelatihan, Pembinaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Nusantara Power PLTU PAITON.
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indaryani, I., & Anggerwati, A. I. (2024). Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN ULP Mattirotasi Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 10(3), 224–233.
- Jufri dan Zikriati Mahyani, M. (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal al-idarah* / (Vol. 1, Issue 1).
- Julita. 2020. “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.” Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA
- Khairil. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Makassar. *Jurnal Mahasiswa Pusat Ekonomi*, 7(1), 46-58.
- Mangkunegara, A. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Ningsih, O. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Priansa, J. 2020. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: CV Alfabeta.
- Prihantoro, A. (2019). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Saleh, M., Hartoko, G., & Aulia, G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) UP3 BEKASI. *14*(1), 104–109.
- Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1): 10-23
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (4th ed.)*. Alfabeta.
- Surbakti br Rut Prioda, & Sihombing Sarimonang. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Berastagi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 25–39. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi
- Sutrisno, E., (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tupti, Z, & Rambe, I. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 3(2), 83–92.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi, April*, 91–96.