

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)
RAYON AMPERA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama: Ainatul Parhana

NIM: 212022314

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2026

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)
RAYON AMPERA PALEMBANG**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama: Ainatul Parhana

NIM: 212022314

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini

Nama : Ainatul Parhana
NIM : 212022314
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Srata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Ainatul Parhana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang
Nama : Ainatul Parhana
NIM : 212022314
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Fitantina, S.E., M.Si.
NIDN : 0028026301

Pembimbing II,



Amrah Muslimin, S.E., M.Si.
NIDN : 0220107503

Mengetahui,
Dekan

~~u.b.~~ Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

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

(Q.S AL-Baqarah:286)

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah, Tetapi Allah berjanji, bahwa
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S AL-Insyirah 5-6)

PERSEMBAHAN

Ucapan rasa Syukur kepada Allah SWT, Skripsi ini saya persembahkan :

1. Kepada orang tua saya tercinta Ayahanda Musyaddat dan Ibu Muktdilla Wazir
2. Kepada Saudara saya yang tersayang Rihhadatul Nafisah dan Labib Musyaddat
3. Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan, semangat dan doa

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assamu'alaikum warahmatullaahi wabarakaatuh

Puji Syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan Rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang**“ Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan Kedua Orang Tua Penulis Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam- dalamnya kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Bripka Musyaddat dan Ibu Muktdillah Wazir, S.Ag., Yang merupakan sosok paling berjasa dalam kehidupan penulis. Terima kasih kepada ayah atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang telah engkau curahkan demi memberikan nafkah sehingga penulis dapat menempuh Pendidikan hingga tahap ini, serta telah menjadi sosok yang penuh tanggung jawab terhadap keluarga. Terima kasih kepada ibu atas segala doa, motivasi, nasihat, serta harapan yang senantiasa menyertai setiap Langkah dan iktiar penulis, serta menjadi sumber kekuatan dan inspirasi yang tidak pernah padam dalam kehidupan penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih sedalm- dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO. dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.,Si. selaku Ketua Program Studi dan selaku Sekretaris Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina, S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Amrah Muslimin, S.E.,M.Si. selaku Pembimbing 2 yang telah membimbing, memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E, Ak., M.M dan Bapak Sudarta, S.E., M.M. selaku penelaah 1 dan 2 dalam seminar proposal. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bapak Sudarta, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing akademik
7. Adikku Rihhadatul Nafisah dan Labib Musyaddat yang selalu memberikan dukungan baik selama perkuliahan berlangsung maupun dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Pimpinan dan Staf beserta karyawan PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang yang membantu penulis dalam melakukan penelitian

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis

mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Maret 2026

Ainatul Parhana

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	14
A. Landasan Teori	14
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis.....	33
BAB III. METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian	36

C. Operasional Variabel	36
D. Populasi Dan Sampel	37
E. Data Yang Diperlukan	39
F. Metode Pengumpulan Data	40
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	41
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	85
A. Simpulan.....	87
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Rekapitulasi	5
Tabel I.2 Data Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan	7
Tabel I.3 Data Hasil Pra Riset Motivasi Kerja.....	8
Tabel I.4 Data Hasil Pra Riset Disiplin Kerja	9
Tabel I.5 Data Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja.....	10
Tabel III.1 Operasional Variabel	36
Tabel III.2 Jumlah Karyawan.....	38
Tabel IV.1 Uji Validitas	60
Tabel IV.2 Uji Relibilitas	61
Tabel IV.3 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	62
Tabel IV. 4 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	64
Tabel IV.5 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	67
Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	70
Tabel IV.7 Analisis Regresi Linier Berganda	72
Tabel IV.8 Hasil Uji Hipotesis F.....	74
Tabel IV.9 Uji t	75
Tabel IV.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Unit Kerja	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: Jadwal Penelitian

Lampiran: Kuesioner Penelitian

Lampiran: Tabulasi Jadwal Responden

Lampiran: Hasil SPSS

Lampiran: Surat Selesai Melakukan Riset

Lampiran: Kartu Aktivitas

Lampiran: Cek Plagiat Turnitin

Lampiran: Sertifikat AIK

Lampiran: Sertifikat SKPI Pelatihan Psikologi Industri

Lampiran: Sertifikat SKPI Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan (K3)

Lampiran: Sertifikat SKPI Awareness Health Safety & Environment (CAHSE)

Lampiran: Sertifikat SKPI Green Human Resources (CGHR)

Lampiran: Sertifikat SKPI Pelatihan SPSS

Lampiran: Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran: Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis

Lampiran: Biodata Peneliti

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang

Parhana A¹, Fitantina², Muslimin A³

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang secara simultan dan parsial, Jenis Penelitian ini Asosiatif, variabel yang digunakan adalah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 65 Responden dengan Populasi 77 Karyawan dan Tingkat Kesalahan sebesar 5%, Data utama yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner dan data dokumentasi, Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda $Y=1.040 + 0.189X_1 + 0.0315X_2 + 0.280X_3$, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang dibuktikan dengan $F_{hitung} 27.386 > F_{tabel} 2.76$ dengan signifikan $F 0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang dengan $t_{hitung} 4.182 > t_{tabel} 2.00$ dengan signifikansi $t 0,000 < 0,05$. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang dengan $t_{hitung} 6.443 > t_{tabel} 2.00$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} 5.933 > t_{tabel} 2.00$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square 0,553 artinya Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 55.3 %.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Influence of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Ampera Branch, Palembang

Parhana A¹, Fitantina², Muslimin A³

This study aims to determine the simultaneous and partial effects of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance at PT. PLN (Persero) Ampera Palembang Branch. This is an associative study, and the variables used are work motivation, work discipline, work environment, and employee performance. The sample consisted of 65 respondents from a population of 77 employees, with a 5% margin of error. The primary data used were collected via questionnaires and documentation. The analysis employed multiple linear regression, F and t-tests, and the coefficient of determination. The results of the multiple linear regression, $Y = 1.040 + 0.189X_1 + 0.315X_2 + 0.280X_3$, indicate that Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment influence Employee Performance at PT. PLN (Persero) Ampera Palembang Branch. The results of the simultaneous hypothesis test indicate a significant influence of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on the Performance of Employees at PT. PLN (Persero) Ampera Palembang Branch, as evidenced by $F_{\text{calculated}} 27.386 > F_{\text{table}} 2.76$ with a significant F-value of $0.000 < 0.05$. The results of the partial hypothesis test indicate that work motivation influences the performance of employees at PT. PLN (Persero) Ampera Palembang Branch, with a calculated t-value of $4.182 > \text{table t-value of } 2.00$ and a significance level of $t < 0.05$. Work discipline has an effect on the performance of employees at PT. PLN (Persero) Ampera Palembang Branch, with a calculated t-value of $6.443 > \text{table t-value of } 2.00$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. There is an effect of Work Environment on Employee Performance with a calculated t-value of $5.933 > \text{critical t-value of } 2.00$, with a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination results show an R-squared value of 0.553, meaning that Employee Performance can be explained by the variables Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment by 55.3%.
Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi melalui sistem yang terencana, terorganisir, dan saling terintegrasi. Proses ini dilaksanakan melalui pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang seimbang agar seluruh aktivitas organisasi berjalan optimal. Keberhasilan manajemen sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, karena sumber daya manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali seluruh aktivitas organisasi. Tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang baik, penerapan fungsi manajemen tidak akan berjalan optimal meskipun didukung oleh sumber daya lain seperti modal, teknologi, dan sarana prasarana. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Hantono dan selvia, 2025)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dalam organisasi, karena keberhasilan organisasi sendiri tergantung pada kualitas utama dalam menjalankan aktivitas operasionalnya yang dimiliki sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama yang menentukan arah dan pencapaian pengelolaan tujuan sekaligus utama organisasi. Oleh karena itu, Perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan secara optimal untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas melalui pemeliharaan serta pengembangan kemampuan karyawan guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja individu maupun kelompok yang optimal menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Mencapai hasil kerja yang maksimal, perusahaan perlu menciptakan kondisi yang mendorong dan dapat membuat karyawan mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka secara optimal. Menurut Kasmir (2020:182), kinerja memiliki hal yang sangat penting karena tanpa adanya kinerja tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar dan tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan.

Salah satu faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi, Motivasi yaitu suatu dorongan baik yang berasal dari orang lain maupun diri sendiri, untuk melakukan pekerjaan secara sadar dan penuh semangat guna mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi berasal dari kebutuhan, keinginan, atau insentif yang mendorong seseorang untuk mengambil Tindakan, motivasi ini timbul karena adanya inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melaksanakan tugas dengan tulus, senang hati, penuh kesungguhan sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu yang paling penting dalam suatu manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan bagaimana suatu Perusahaan mengelola perilaku, tanggung jawab serta ketertiban karyawan dalam menjalankan aturan . Menurut Kasmir (2020:189) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan dan menjalankan aturan atau prosedur

serta kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Selain Disiplin Kerja di dalam perusahaan turut mengambil peran penting dalam suatu perusahaan. Keberhasilan juga bisa didapat oleh salah satu faktor yaitu Lingkungan Kerja adalah interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah (Effendy dan Fitria, 2020: 50). Pada umumnya lingkungan kerja secara langsung berada dalam ruang lingkup suatu perusahaan. Sehingga, sangat mempengaruhi kinerja atas perkembangan maupun pertumbuhan suatu perusahaan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar para karyawan nyaman dalam bekerja.

PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bertanggung jawab atas penyediaan tenaga listrik di seluruh wilayah Indonesia. Sebagai perusahaan yang memiliki peran strategis dalam mendukung aktivitas ekonomi dan kehidupan masyarakat, PLN mengelola berbagai unit layanan mulai dari pembangkitan, transmisi, hingga distribusi listrik. Setiap unit kerja, termasuk PLN Rayon Ampera Palembang, memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keandalan layanan dan kualitas operasional harian. Namun demikian, kinerja karyawan di lingkungan PLN sering kali menghadapi tantangan, salah satunya terlihat dari produktivitas dan capaian kerja yang tidak stabil. Kondisi ini dapat mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti menurunnya motivasi kerja dan kurang optimalnya disiplin kerja serta lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan semangat

kerja karyawan berkurang, beban kerja menumpuk, serta tugas-tugas tidak terselesaikan dengan efektif dalam waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji faktor-faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar kualitas layanan dan operasional PLN dapat terus ditingkatkan.

Table I.1

Hasil Rekapitulasi Fenomena PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang

No	Fenomena	Indikator	Variabel
1	Area kerja terlalu berdebu dan bising	Kondisi kerja	Lingkungan Kerja
2	Penghargaan hasil kerja karyawan kurang.	Penghargaan	Motivasi Kerja
3	sering datang terlambat ,sanksi kurang tegas.	Sanksi hukuman	Disiplin Kerja
4	Atasan kurang memberikan arahan		Gaya Kepemimpinan
5	Pelatihan teknis belum rutin		Pelatihan
6	Tugas sering diberikan dalam jumlah besar di waktu yang sama.		Beban Kerja
7	Komunikasi antar rekan kerja kurang	Hubungan kerja	Lingkungan Kerja
8	Pencahayaan ruangan kurang terang.	Fasilitas kerja	Lingkungan Kerja
9	kontribusinya kurang dihargai oleh atasan.	Pengakuan	Motivasi Kerja
10	Karyawan berkoordinasi dengan rekan dan atasan.	Hubungan kemanusiaan	Disiplin Kerja
11	Peralatan kerja kurang mendukung pekerjaan.	Fasilitas kerja	Lingkungan Kerja
12	Aturan disiplin tidak diterapkan secara konsisten	Tujuan dan kemampuan	Disiplin Kerja
13	Penghargaan yang diberikan masih kurang	Balas jasa	Motivasi Kerja
14	Ventilasi kurang berfungsi	Fasilitas kerja	Lingkungan Kerja
15	Materi pelatihan kurang relevan .		Pelatihan
16	Deadline pekerjaan sering terlalu mendesak.		Beban Kerja
17	Tidak semua karyawan fokus bekerja	Fokus kerja	Disiplin Kerja
18	Kerja sama tim kurang solid .	Kondisi kerja	Motivasi Kerja
19	Bunyi mesin produksi terlalu keras	Kebisingan	Lingkungan Kerja
20	Atasan jarang memberikan feedback		Gaya Kepemimpinan
21	Kerjasama antar tim belum berjalan maksimal.	Kerjasama	Lingkungan Kerja
22	pekerjaan terasa monoton.	Pekerjaan itu sendiri	Motivasi Kerja
23	Pengawasan kedisiplinan di lapangan kurang ketat.	Pengawasan	Disiplin Kerja
24	Tunjangan kinerja belum sesuai kontribusi.		Kompensasi
25	sering menerima instruksi mendadak.		Gaya Kepemimpinan
26	Sirkulasi udara di beberapa ruangan kurang baik.	Sirkulasi udara	Lingkungan Kerja
27	Pekerjaan lembur membutuhkan waktu dan tenaga tambahan.	Pekerjaan itu sendiri	Motivasi Kerja
28	Komunikasi antar divisi masih kurang efektif.	Komunikasi	Lingkungan Kerja
29	Absensi karyawan meningkat pada hari tertentu.	Tujuan dan kemampuan	Disiplin Kerja
30	Karyawan menilai beban kerja melebihi kapasitas pada musim tertentu.		Beban Kerja

Berdasarkan Rekapitulasi Fenomena di PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang, teridentifikasi sejumlah persoalan mendasar pada aspek internal perusahaan. Lingkungan kerja menunjukkan banyak ketidaksesuaian, seperti area kerja berdebu, pencahayaan kurang memadai, ventilasi dan sirkulasi udara yang tidak optimal, serta tingkat kebisingan yang tinggi, yang berpotensi menurunkan kenyamanan sekaligus produktivitas karyawan. Dari sisi motivasi kerja, tampak bahwa penghargaan, pengakuan, reward, insentif, dan variasi tugas belum berjalan efektif, sehingga berdampak pada rendahnya dorongan kerja karyawan. Pada aspek disiplin kerja, permasalahan muncul dalam bentuk keterlambatan, waktu istirahat yang melampaui ketentuan, meningkatnya absensi, serta lemahnya penegakan aturan. Aspek kepemimpinan juga menunjukkan kelemahan melalui kurangnya arahan, pemberian umpan balik, serta instruksi yang kerap bersifat mendadak. Beban kerja yang berlebihan pada periode tertentu serta pelatihan yang tidak rutin dan kurang relevan turut memperburuk kondisi. Secara keseluruhan, fenomena yang muncul paling banyak terkonsentrasi pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, yang berpotensi kuat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel I.2
Data Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan
PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan Perusahaan.	20	10
2	Kuantitas atau jumlah hasil kerja yang saya lakukan sudah sesuai dengan target perusahaan	13	17
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai prosedur di perusahaan.	14	16
4	Karyawan memiliki manajemen waktu yang baik dalam mengatur prioritas tugas dan menyelesaikannya secara efisien	12	18
5	Karyawan memiliki tingkat ketetapan waktu yang tinggi dalam menghadiri rapat dan mengikuti jadwal kerja	16	14

Sumber : Pra Riset PT. PLN Persero Rayon Ampera Palembang, 2025

Berdasarkan hasil pra-riset pada Tabel I.2 mengenai kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang, menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari masih adanya responden yang menjawab “tidak”, seperti pada kuantitas hasil kerja yang sesuai target perusahaan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta kemampuan mengelola waktu dan menentukan prioritas pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum mampu mencapai target kerja secara optimal dan mengelola waktu dengan baik, sehingga kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Tabel I.3
Data Hasil Pra Riset Motivasi Kerja
PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa balas jasa (gaji/tunjangan) sesuai dengan beban kerja.	13	17
2	Karyawan merasa suasana kerja kurang mendukung untuk meningkatkan motivasi	16	14
3	Karyawan merasa fasilitas kerja yang disediakan mendukung pekerjaan	12	18
4	Karyawan merasa memiliki kesempatan untuk mencapai prestasi kerja melalui target dan tantangan yang diberikan Perusahaan.	16	14
5	Karyawan mendapatkan dorongan atau pengakuan dari atasan.	14	16
6	Karyawan merasa pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan	17	13
7	Hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja membantu meningkatkan motivasi dalam menyelesaikan tugas.	20	10

Sumber : Pra Riset PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang, 2025

Berdasarkan hasil pra-riset pada Tabel I.3 motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang, terdapat beberapa pernyataan yang menunjukkan adanya permasalahan pada motivasi kerja karyawan. Hal ini terlihat pada pernyataan mengenai kesesuaian balas jasa dengan beban kerja dimana terdapat 17 responden menjawab tidak, serta pada fasilitas kerja yang mendukung pekerjaan terdapat 18 responden menjawab tidak. Selain itu, pada pernyataan mengenai dorongan atau pengakuan dari atasan juga masih terdapat 16 responden menjawab tidak. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa balas jasa yang diterima belum sesuai, fasilitas kerja belum sepenuhnya mendukung,

serta pengakuan dari atasan masih kurang, sehingga dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan.

Tabel I.4
Data Hasil Pra Riset Disiplin Kerja
PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan Perusahaan.	14	16
2	Pimpinan menjadi panutan bagi karyawan dalam menjaga etika dan perilaku kerja..	20	10
3	Balas jasa yang diterima karyawan sudah sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan.	15	15
4	Penerapan aturan kerja dirasakan adil oleh sebagian besar karyawan.	13	17
5	Pengawasan kedisiplinan dilapangan masih kurang ketat.	14	16
6	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar aturan kerja	11	19
7	Keselamatan karyawan mengikuti intruksi atasan terkait prosedur, keselamatan kerja yang diberikan oleh atasan.	17	13
8	Karyawan menjaga sikap dan perilaku saat bekerja sesuai dengan standar Perusahaan	16	14

Sumber : Pra Riset PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang, 2025

Berdasarkan hasil pra-riset pada Tabel I.4 mengenai disiplin kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang, terdapat beberapa permasalahan pada disiplin kerja karyawan. Hal ini terlihat dari masih adanya responden yang menjawab tidak pada beberapa pernyataan, seperti kepatuhan terhadap aturan perusahaan sebanyak 16 responden, penerapan aturan kerja yang dirasakan adil sebanyak 17 responden, pengawasan kedisiplinan di lapangan sebanyak 16 responden, serta pemberian sanksi tegas kepada karyawan yang melanggar aturan sebanyak 19 responden. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan masih perlu ditingkatkan.

Tabel I.5
Data Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja
PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Fasilitas kerja yang tersedia di perusahaan ini sudah memadai.	13	17
2	Tingkat kebisingan di area kerja tetap dalam batas aman dan nyaman bagi karyawan	12	18
3	Pencahayaan dan sirkulasi udara di lingkungan kerja sudah memadai	16	14
4	Hubungan antar rekan kerja berjalan harmonis dan membantu kelancaran pekerjaan	22	8

Sumber : Pra Riset PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang, 2025

Berdasarkan data pra-riset pada Tabel I.5 lingkungan kerja pada PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang, diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung aktivitas karyawan secara optimal. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya respon pada aspek-aspek fisik, seperti fasilitas kerja yang dinilai belum memadai 17 responden tidak, serta ruang kerja yang dianggap kurang nyaman 18 responden tidak. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas fasilitas dan kenyamanan ruang kerja masih memerlukan perhatian. Sementara itu, beberapa indikator menunjukkan kondisi yang baik, seperti pencahayaan dan sirkulasi udara yang dinilai memadai 16 responden ya serta hubungan kerja yang harmonis antar karyawan 22 responden ya, yang mengisyaratkan bahwa aspek lingkungan kerja nonfisik berada dalam kategori baik. Secara keseluruhan, permasalahan utama lingkungan kerja terletak pada aspek fisik, sehingga peningkatan fasilitas dan kenyamanan ruang kerja menjadi prioritas untuk mendukung produktivitas karyawan secara optimal.

Secara keseluruhan, hasil pra riset ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal dalam mendukung kinerja karyawan. Dibutuhkan peningkatan pada fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, serta kebersihan agar kualitas lingkungan kerja dapat berkontribusi lebih baik terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra riset terhadap 30 karyawan, ditemukan adanya permasalahan pada keempat variabel penelitian. Variabel kinerja menunjukkan rendahnya kualitas dan kuantitas hasil kerja serta ketidaktepatan waktu. Pada variabel motivasi kerja, ditemukan bahwa suasana kerja kurang mendukung untuk meningkatkan motivasi pengakuan atasan masih kurang optimal. Pada disiplin kerja, sebagian karyawan belum memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan sering tidak tepat waktu. Sementara itu, variabel dengan masalah paling dominan adalah lingkungan kerja, terutama kebersihan dan kenyamanan ruang kerja yang dinilai kurang memadai. yang menjadi dasar dan alasan peneliti untuk mengangkat permasalahan tersebut menjadi fokus dan objek penelitian dalam skripsi ini.

“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang ?

2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi peneliti

Bagi penulis penelitian ini dapat memperluas dan menambah pengetahuan dalam memahami apa itu motivasi kerja , disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta meningkatkan kualitas kerja karyawan kepada PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang terutama yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Ampera Palembang.

3. Manfaat bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penelitian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustina, F., & Ali, H. (2024). Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Toba. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 6(1).
- Astuti, S., & Mulyadin. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 45–56.
- Danilla, F. S., & Hidayanti, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(3), 477–490.
- Darmadi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- DogaLakiTara, E., Lena, S. V. V., & NDjadji, O. U. (2025). Pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Sumba. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Effendy, & Fitria. (2020). *Manajemen Lingkungan Kerja*. Prenadamedia Group.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Hantono, S. E., Wijaya, S. F., & SE, M. (2025). Pengantar manajemen. Penerbit Widina.
- Hartanto, A. (2025). Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Surabaya.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kaka, A. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Kuta.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kudadiri, M. R., Safaruddin, Wiana, D., Comala Sari, D., & Tambunan, S. R. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (JRIME)*, 2(4), 329–347.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Putra, D. W. W., Sawiji, H., & Subarno, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN Purworejo. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 154–165.
- Putri, S. S., & Saputra, A. A. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 22–35.
- Robbins, S. P. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Safitri, K., & Insan, M. Y. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Binjai. *Jurnal Ekonomika*, 1(1), 1–10.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Surya, C., & Savitri, S. I. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Pelaksana Perhubungan Kecamatan Setiabudi Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 480–488.
- Swastika, E., & Savitri, S. I. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pinang Kota Tangerang. *Jurnal Konsisten*, 2(1), 158–169.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). *Motivasi Kerja dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.