

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT TALI TIMBO MAS PALEMBANG**



**Skripsi**

**Nama : Aviva Fatmawati**

**Nim : 212022324**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

**Skripsi**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
TALI TIMBO MAS PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Aviva Fatmawati**

**Nim : 212022324**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aviva Fatmawati  
Nim : 212022324  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tali Timbo Mas Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan unuk mendapatkan gelar akademik serjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendirian 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 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, April 2026

  
Aviva Fatmawati

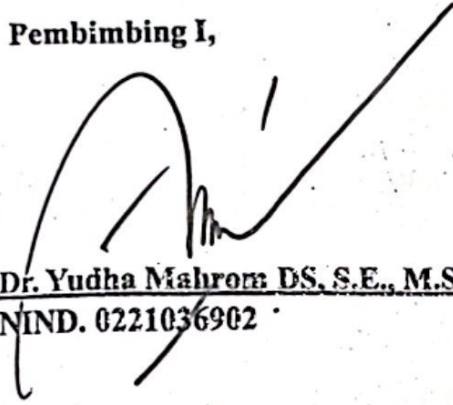
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**


Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan pada PT Tali Timbo Mas Palembang  
Nama : Aviva Fatmawati  
NIM : 212022324  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal April 2026

Pembimbing I,

  
Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si.  
NIND. 0221036902

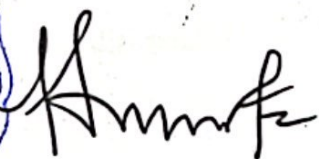
Pembimbing II,

  
Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si  
NIND. 1005068902

Mengetahui, Dekan

**u.b Ketua Program Studi Manajemen**



  
Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO  
NIND. 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

"Dan bersabarlah, karena sesungguhnya Allah tidak menyalah-nyaiakan pahala orang yang berbuat baik."

- QS. Hud : 15

"Ilmu tanpa amal adalah kegilaan, dan amal tanpa ilmu adalah kesia-siaan."

- Imam Al-ghazali

### PERSEMBAHAN:

Dengan segenap rasa syukur alhamdulillah kepada Allah SWT. saya persembahkan kepada orang-orang yang saya sayangi :

1. Kedua orang tua tercinta.
2. Para dosen pembimbing dan seluruh dosen.
3. Keluarga besar, pasangan, sahabat, dan semua pihak yang telah membantu
4. Untuk diri sendiri.

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah dengan memanjatkan segala puji bagi Allah SWT. atas berkat rahmat dan karuniannya serta nikmat kesehatan yang telah diberikan kemudahan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tali Timbo Mas Palembang.

Penulisan Skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih dan puji syukur kepada Allah SWT. yang telah memberikan penulis kedua orang tua seperti alm. bapak Soparudin dan Ibu Mamik Rustanti yang luar biasa selalu memberikan dukungan baik secara materi maupun moral serta keluarga besar yang selalu peduli kepada penulis. Dalam penelitian skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. 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., dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si., dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku dosen pembimbing I dan pembimbing II saya yang telah banyak membantu, memberikan motivasi dan membimbing dalam penyusunan skripsi penulis dengan penuh kesabaran menghadapi penulis.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Terima kasih kepada seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian skripsi ini. Partisipasi dan dukungan anda sangat berarti bagi kelancaran dan keberhasilan penelitian ini
7. Bapak Dosen Pembimbing Akademik saya Arraditya Permana, S.E., M.M., yang telah membantu serta membimbing saya dari awal sampai dengan semester akhir. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta staf-staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang,
8. Terima kasih untuk pasangan dan juga sahabat-sahabat yang saya sayangi, Rendy Mahardika A.D, Aliyah Humairoh, dan Aishah Garnis, yang selalu memberikan dukungan, mendengarkan keluh kesah dan turut

menyemangati saya selama proses penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada teman-teman seperjuangan, Dini Setiowati, Aulia Veronika, dan Aprilita, yang telah kebersamai perjalanan ini, serta saling peduli dan memberikan semangat satu sama lain.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Wassalamu'alaykum Warahmatullahi Wa Barakatuh.

Palembang, April 2026



Aviva Fatmawatii

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar .....	i
Halaman Judul Skripsi.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan .....	v
Halaman Prakata.....	vi
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Abstrak.....	xiv
<i>Abstrak</i> .....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah.....</b>	<b>7</b>
<b>C. Tujuan penelitian.....</b>	<b>7</b>
<b>D. Manfaat penelitian.....</b>	<b>8</b>
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>9</b>
<b>A. Kajian Kepustakaan .....</b>	<b>9</b>

B. Penelitian Sebelumnya.....	16
C. Kerangka Pemikiran.....	18
D. Hipotesis.....	22
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian.....	24
C. Operasional Variabel.....	24
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Data yang Diperlukan .....	27
F. Metode Pengumpulan Data.....	27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	28
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Hasil Penelitian.....	36
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	52
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>57</b>
A. Simpulan .....	57
B. Saran.....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>59</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>61</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil wawancara pra riset PT. Tali Timbo Mas Palembang, 2024 .....	3
Tabel I.2 Hasil pencapaian kinerja PT. Tali Timbo Mas Palembang, 2024.....	5
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	25
Tabel III.2 Populasi dan Sampel Karyawan berdasarkan jenjang Pendidikan.....	27
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	41
Tabel IV. 4 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel IV.5 Hasil Uji Reabilitas .....	43
Tabel IV.6 Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	44
Tabel IV.7 Jawaban Responden Motivasi Kerja .....	47
Tabel IV.8 Jawaban Lingkungan Kerja.....	49
Tabel IV.9 Hasil Regresi Linier Berganda .....	51
Tabel IV. 10 Hasil Uji F(Simultan).....	53
Tabel IV.11 Hasil Uji t(Parsial) .....	54
Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi.....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	22
-------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian.....	66
Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Kuisisioner .....	67
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	71
Lampiran 4 Hasil Analisis Uji Validitas dan Reabilitas .....	72
Lampiran 5 Hasil Analisis regresi linear Berganda .....	75
Lampiran 6 $r_{tabel}$ .....	76
Lampiran 7 $F_{tabel}$ .....	78
Lampiran 8 $t_{tabel}$ .....	80

## ABSTRAK

**Aviva Fatmawati/2120223244/2026/Yudha Mahrom DS/ Mister Candra/ Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tali Timbo Mas Palembang.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tali Timbo Mas Palembang. Jenis penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif. Jumlah Populasi 72 dan sampel 62 responden. Data yang digunakan data primer dan sekunder, dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Tali Timbo Mas Palembang. 2) Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Tali Timbo Mas Palembang. 3) Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Tali Timbo Mas Palembang.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan Motivasi kerja, Lingkungan Kerja

## **ABSTRACT**

*Aviva Fatmawati / 2120223244 / 2026 / Yudha Mahrom DS / Mister Candra /  
The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee  
Performance at PT. Tali Timbo Mas Palembang.*

*This study aims to determine the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT. Tali Timbo Mas Palembang. This research is categorized as an associative research. The population in this study was 72 employees, with a sample of 62 respondents. The data used in this research were primary and secondary data collected through questionnaires and documentation. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression.*

*The results of this study show that: (1) there is a significant influence of work motivation and work environment simultaneously on employee performance at PT. Tali Timbo Mas Palembang; (2) there is a significant influence of work motivation on employee performance at PT. Tali Timbo Mas Palembang; and (3) there is a significant influence of work environment on employee performance at PT. Tali Timbo Mas Palembang.*

**Keywords:** *Employee Performance, Work Motivation, Work Environment*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Manajemen organisasi merupakan sebuah upaya pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi. Menurut Hasibuan (2017:94), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu yang ditampilkan dalam bentuk kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya, sejauh mana suatu organisasi dapat mencapai target dan mempertahankan kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkinerja baik, maka strategi dan perencanaan organisasi tidak dapat berjalan secara efektif.

Salah satu kajian penting dalam sumber daya manusia yaitu kinerja. Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Wibowo (2019;10), kinerja adalah suatu proses yang luas memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik

tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2016;75), yaitu : kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja, pemberian motivasi sangat penting dalam perusahaan, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi akan mendapatkan dorongan karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Hasibuan (2018:141) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja secara efektif dan bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif, seperti berinisiatif, bertanggung jawab, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta antusias dalam menyelesaikan tantangan pekerjaan. Namun, motivasi yang rendah cenderung menyebabkan penurunan semangat kerja, munculnya perilaku menunda pekerjaan, serta rendahnya komitmen terhadap organisasi.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2021:26), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, kondisi fisik, hubungan kerja, serta suasana kerja yang terdapat di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja.

PT Tali Timbo Mas Palembang merupakan perusahaan yang bekerja sama dengan PT Indonesia Connets Plus (ICON+) dalam bidang layanan

pemasangan jaringan internet (Wi-Fi). Perusahaan ini sangat bergantung pada teknisi lapangan sebagai ujung tombak pelayanan langsung kepada pelanggan. Teknisi lapangan memegang peranan penting tidak hanya dalam pemasangan jaringan, tetapi juga dalam menjaga citra perusahaan melalui pelayanan yang profesional, ketepatan waktu, dan kualitas pengerjaan yang baik. Namun, kenyataan yang terjadi menunjukkan bahwa kinerja teknisi masih belum konsisten sesuai harapan perusahaan.

Hal ini ditandai oleh beberapa fenomena yang bermasalah pada kinerja karyawan di PT. Tali Timbo Mas Palembang, dimana dalam hal pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja teknisi lapangan masih terdapat beberapa kendala, yaitu masih terjadi pemasangan jaringan yang memerlukan perbaikan ulang, penyelesaian pekerjaan yang melewati jadwal yang ditentukan, laporan pekerjaan yang terlambat diserahkan, serta masih ditemukannya teknisi yang terlambat menuju lokasi pekerjaan.

Berdasarkan kinerja PT. Tali Timbo Mas Palembang dapat di lihat pada table I.1 berikut:

**Tabel I.1**

**Hasil Pencapaian Kinerja PT. Tali Timbo Mas Palembang, 2024**

<b>Bulan</b>	<b>Target Pekerjaan (unit)</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Selisih</b>	<b>Keterangan</b>
Januari	150	147	98%	Tidak tercapai
Februari	150	149	99%	Tidak tercapai
Maret	150	150	100%	Tercapai
April	150	132	88%	Tidak tercapai
Mei	150	140	93%	Tidak tercapai
Juni	150	153	102%	Tercapai
Juli	150	139	93%	Tidak tercapai
Agustus	150	145	97%	Tidak tercapai
September	150	152	101%	Tercapai
Oktober	150	145	97%	Tidak tercapai
Novermber	150	147	98%	Tidak tercapai
Desember	150	149	99%	Tidak tercapai

**Sumber : PT. Tali Timbo Mas Palembang, 2024**

Berdasarkan hasil pencapaian kinerja pada Tabel I.1, terlihat bahwa selama satu tahun belakangan kinerja karyawan teknisi PT Tali Timbo Mas Palembang menunjukkan ketidak konsistenan. Dari Januari hingga Desember, hanya di bulan tertentu yang mencapai target unit pemasangan, sedangkan bulan lainnya berada di bawah standar yang ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja teknisi, khususnya yang berkaitan dengan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Ketidaktercapaian target produksi dapat mencerminkan bahwa kualitas pekerjaan teknisi belum sepenuhnya optimal, masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, serta belum maksimalnya tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan.

Permasalahan kinerja karyawan pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu (faktor internal) maupun dari luar individu (faktor eksternal). Meskipun terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, meliputi kemampuan kerja, disiplin, kepemimpinan, beban kerja, kompensasi dan lain-lain, dalam penelitian ini peneliti membatasi fokus pada motivasi kerja dan lingkungan kerja. Hal ini didasarkan pada hasil pra-riset yang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki indikasi permasalahan yang cukup dominan dan relevan dengan kondisi yang terjadi di lapangan.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi tersebut, peneliti melakukan pra-riset melalui wawancara awal dengan beberapa teknisi terkait motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja. Berikut data hasil

wawancara awal pra riset terkait motivasi kerja karyawan pada PT Tali Timbo Mas Palembang :

**Tabel I.2**

<b>Hasil wawancara pra riset PT. Tali Timbo Mas Palembang</b>			
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>
1	Karyawan merasa semangat dalam bekerja setiap hari	6 orang	24 orang
2	Karyawan memiliki dorongan kerja untuk lebih baik dari waktu ke waktu	13 orang	17 orang
3	Karyawan memiliki keinginan untuk mencapai target kerja yang ditentukan	11 orang	19 orang
4	Karyawan mendapatkan penghargaan/apresiasi atas hasil kerja yang baik	3 orang	27 orang
5	Karyawan merasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	7 orang	23 orang
	Jumlah	30 orang	30 orang

**Sumber : Hasil wawancara pra riset, 2025**

Dari hasil wawancara awal diperoleh data diatas, bahwa dalam kondisi kerja yang meningkat, sebagian teknisi mengalami penurunan semangat kerja yang ditandai dengan kecenderungan bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban tanpa adanya dorongan untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu, beberapa teknisi mengungkapkan bahwa penghargaan atau apresiasi terhadap hasil kerja yang diberikan perusahaan masih dirasakan kurang, serta beban kerja yang tidak seimbang turut mempengaruhi menurunnya kualitas hasil kerja, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta rendahnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Hal ini berdampak pada menurunnya kualitas pekerjaan, keterlambatan penyelesaian tugas, serta meningkatnya potensi kesalahan kerja.

Permasalahan kinerja yang terjadi tidak hanya diduga berasal dari faktor internal individu berupa motivasi kerja, tetapi juga diduga dipengaruhi faktor eksternal, yaitu lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelusuran awal yang dilakukan melalui wawancara, ditemukan bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan di lapangan, teknisi juga dihadapkan pada berbagai kondisi kerja yang kurang mendukung. Beberapa teknisi mengungkapkan adanya kendala dalam komunikasi dengan koordinator, terutama dalam penyampaian informasi pekerjaan maupun saat menghadapi permasalahan teknis di lapangan. Selain itu, koordinasi kerja yang belum terstruktur dengan baik menyebabkan pembagian tugas menjadi kurang jelas, sehingga berpotensi menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dukungan dari atasan juga belum sepenuhnya dirasakan secara merata oleh seluruh teknisi, khususnya ketika menghadapi kendala yang membutuhkan penanganan cepat. Dari kondisi tersebut, kemudian dapat diidentifikasi adanya permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, yang selanjutnya diduga turut memengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang diduga memengaruhi kinerja karyawan teknisi PT Tali Timbo Mas Palembang. Apabila permasalahan ini tidak segera ditangani, maka berpotensi menyebabkan turunnya kualitas layanan, meningkatnya keluhan pelanggan, menurunnya reputasi perusahaan, serta terhambatnya pencapaian target produksi di masa mendatang. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja teknisi, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tali Timbo Mas Palembang penting dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja teknisi sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi manajerial yang tepat untuk memperkuat motivasi kerja, dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja teknisi secara berkelanjutan.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tali Timbo Mas Palembang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tali Timbo Mas Palembang?
3. Apakah lingkungan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tali Timbo Mas Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tali Timbo Mas Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tali Timbo Mas Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Tali Timbo Mas Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai teori-teori manajemen SDM khususnya terkait hubungan lingkungan kerja non-fisik, motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan PT Tali Timbo Mas Palembang.

### **2. Bagi Lokasi Penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Tali Timbo Mas Palembang dalam mengevaluasi dan meningkatkan lingkungan kerja non-fisik serta motivasi kerja untuk memperbaiki kinerja teknisi.

### **3. Bagi penelitian lain**

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). *The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana*. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12–18.
- Aulia, R. (2019). *Pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan jasa*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, I. (2017). *Analisis data penelitian dengan statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrawan, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada industri teknologi. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 45–58.
- Ifaristi, & Lestari, T. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Wilayah Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 9(2), 45–56.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mahmudah, S. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manurung, J. B., & Sihite, B. F. (2025). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indodev Niaga Internet. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 1–10.
- Mulyadi, D., Putra, R., & Andini, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 210–220.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prabowo, A., & Lesmana, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 6(1), 33–44.

PT Tali Timbo Mas Palembang. (2025). *Dokumen struktur organisasi dan data karyawan*. Palembang: PT Tali Timbo Mas Palembang.

Rawani, G. A., & Lubis, F. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian data manajemen pada PT Telkom Akses Medan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 1–12.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.