



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT. PLN (PERSERO) ULP GONDANGLEGI**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Ahmad Khoirul Anam

NPM. 21801081491



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

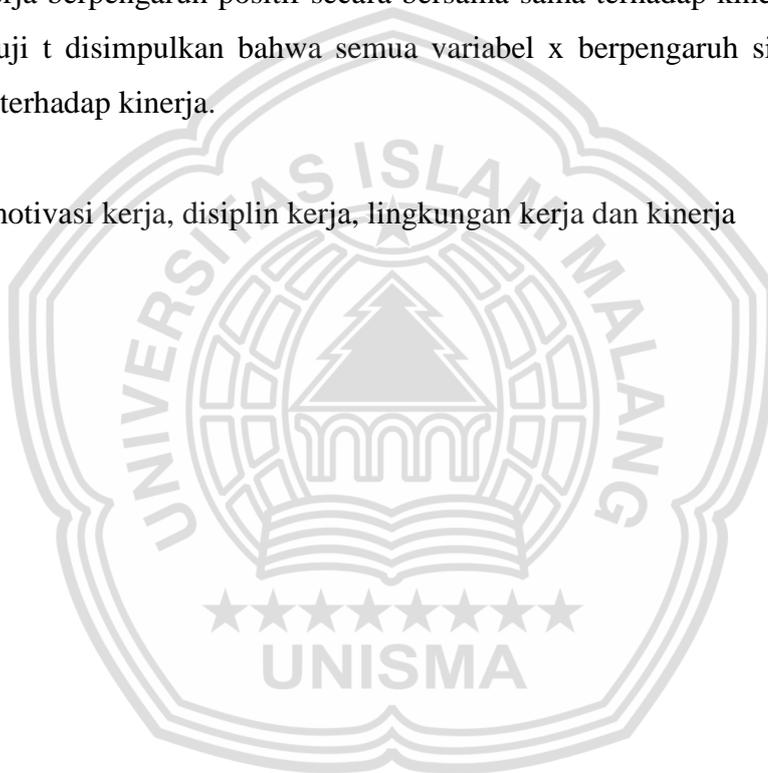
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**2022**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Gondanglegi. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 74 karyawan responden dengan teknik yang digunakan dalam penelitian yaitu sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji f menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja. Dari hasil analisa uji t disimpulkan bahwa semua variabel x berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

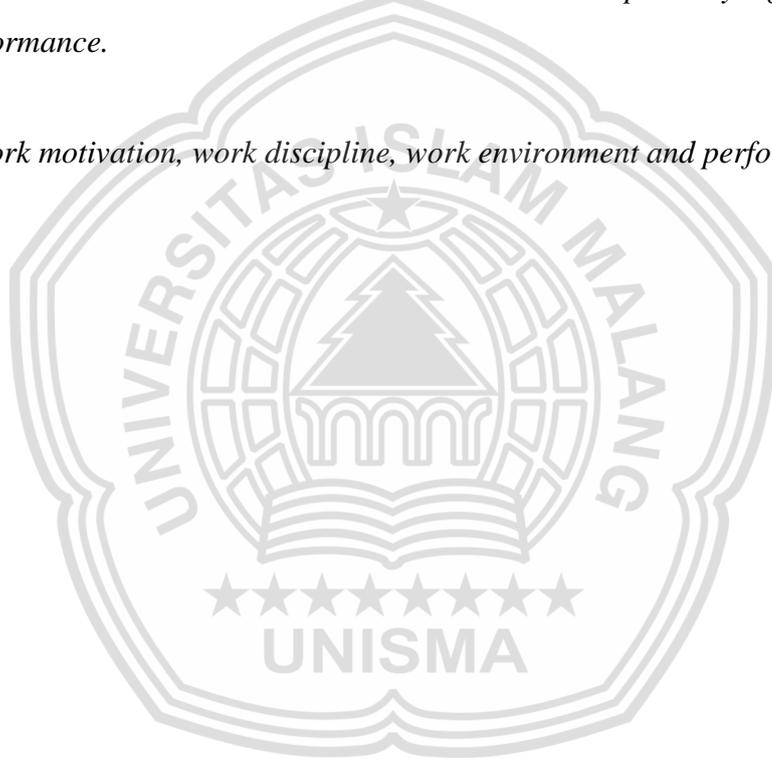
Kata kunci : motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja



## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work discipline and work environment on the performance of employees at PT PLN (Persero) ULP Gondanglegi. The type of research used is quantitative research. The sample used in this study amounted to 74 employee respondents with the technique used in the study, namely saturated sampling. The results showed that the results of the test  $f$  stated that work motivation, work discipline and work environment had a positive effect on performance together. From the result of the  $t$ -test analysis, it can be concluded that all  $X$  variables have a partially significant effect on performance.*

*Keywords: work motivation, work discipline, work environment and performance*



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompoten dibidangnya.

Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kemampuan yang lebih dibanding yang lainnya sangat diperlukan di era saat ini. Yang mana sumber daya manusia berpengaruh besar terhadap kelangsungan suatu atau organisasi yang ada di era global saat ini, dimana sebuah perusahaan atau organisasi menginginkan supaya pegawai bisa bersaing secara kompetitif. Senada dengan hal itu maka penelitian terkait kinerja karyawan yang ada pada PT PLN (Persero). PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Pada setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja pegawai yang baik agar dapat menjalankan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepada pegawai secara maksimal.

Setiap atasan harus memperhatikan kinerja pegawai, agar dapat melihat apa saja yang membuat kinerja pegawai dapat meningkat. Pada perusahaan PT. PLN (Persero) ULP Gondanglegi juga mengalami naik turunnya produktivitas kinerja karyawan yang membuat karyawan tidak melakukan kerja dengan maksimal yang bisa jadi akan berdampak pada perusahaannya. Fenomena tersebut dapat melatar belakangi pada penelitian ini. Hal tersebut dapat dilihat dari pemberian motivasi kerja kepada karyawan, disiplin kerja yang diterapkan karyawan, dan lingkungan kerja kepada karyawan yang semuanya akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan kualitas perusahaan, sehingga perusahaan harus mengetahui bakat dari pegawai tersebut agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal pada bidangnya sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih bagus. Menurut (Sutrisno, 2016:172) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang dilihat dari beberapa aspek seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi dan rendahnya kinerja pegawai akan berdampak pada kinerja

organisasi atau perusahaan atau bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi atau perusahaannya. Setiap perusahaan pasti menginginkan peningkatan kinerja pada karyawan mereka. Peningkatan kinerja sangat dibutuhkan pada setiap karyawan agar bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dan juga dapat mempercepat pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan akan terus memantau kinerja karyawannya dan berharap agar selalu ada peningkatan kinerja yang akan berdampak positif pada perusahaannya. Agar dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai harus mendapatkan motivasi dari atasan supaya pegawai dapat bersemangat saat bekerja. Menurut penelitian terdahulu (Sari & Hadijah, 2016) kinerja pegawai ialah suatu hasil kerja pegawai secara menyeluruh atau dalam waktu tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah disepakati sebelumnya.

Menurut Sedarmayanti & Haryanto (2017:154) motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang sebenarnya ada secara internal dan eksternal positif dan negative, motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan dorongan agar pegawai memiliki rasa semangat kerja. Motivasi merupakan penimbulan atau pemberian motif yang merangsang keinginan pada diri seseorang dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang untuk mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan pada suatu organisasi atau perusahaan atau bisa dikatakan sebagai serangkaian nilai dan sikap yang mempengaruhi individu untuk menuju kepada hal spesifik yang sesuai dengan tujuan setiap individu.

Menurut (Hasibuan, 2016:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin

pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai pegawai tersebut. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut penelitian terdahulu, (Harahap & Tirtayasa, 2020) kedisiplinan pegawai dapat muncul ketika seorang pegawai dapat menghargain suatu peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari disiplin itu sendiri untuk dapat mengendalikan dirinya pada peraturan-peraturan perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja merupakan kekuatan yang meningkat dalam diri pegawai dan mengakibatkan pegawai melakukan penyesuaian diri dengan sukarela pada peraturan yang ada, dan nilai tinggi dari pekerjaan. Salah satu cara agar menumbukan rasa disiplin pada lingkungan kerja yakni, dengan adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang dapat mengetahui dan sadar apa tugas yang akan mereka kerjakan, bagaimana cara untuk mengerjakannya, kapan pekerjaan akan dimulai dan kapan tugasnya harus selesai, memahami seperti apa hasil kerja yang telah diharuskan, dan memahami kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaannya tersebut.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya faktor lingkungan memegang peranan penting karena merupakan yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Sedarmayanti, 2017) beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu: Penerangan, Suhu udara, Sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, Tata letak ruang kerja, Privasi ruang kerja Kebersihan, Kebersihan, Suara bising, Penggunaan warna, dan Peralatan Kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut (Sedarmayanti 2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dengan demikian, tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan dari latar belakang yang telah di uraikan, penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Gondanglegi**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, dalam penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan dapat menambah wawasan bagi penulis serta pembaca mengenai ilmu-ilmu pengetahuan tentang peranan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ulp Gondanglegi Kabupaten Malang.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menilai dampak motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dapat memeberikan manfaat bagi kinerja karyawan. Selain itu kedepannya dapat dijadikan sebagai bahan penelitian yang akan datang di PT. PLN ulp Gondanglegi Kabupaten Malang.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab 4 maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Gondanglegi.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Gondanglegi.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Gondanglegi.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Gondanglegi.

#### 5.2 Keterbatasan

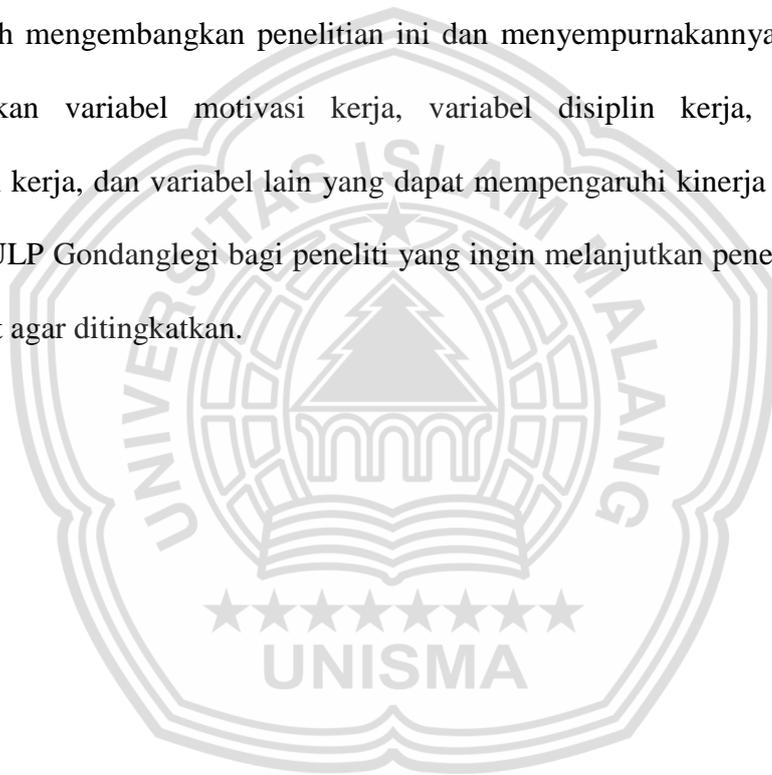
Keterbatasan penelitian ini sebagai berikut :

1. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, maka dari itu data yang dikelola hanya berdasarkan hasil yang diperoleh dari kuesioner tersebut.
2. Penelitian ini hanya dilaksanakan di PT PLN (Persero) ULP Gondanglegi tidak mencakup semua ULP Kabupaten maupun tingkat Provinsi lainnya sehingga hasil penelitian ini hanya dapat dimanfaatkan oleh PT PLN (Persero) ULP Gondanglegi.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. PT PLN (Persero) ULP Gondanglegi diharapkan terus berupaya untuk mempertahankan dan memberikan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik kepada karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Untuk lebih mengembangkan penelitian ini dan menyempurnakannya dengan meningkatkan variabel motivasi kerja, variabel disiplin kerja, variabel lingkungan kerja, dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja PT.PLN (Persero) ULP Gondanglegi bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini lebih lanjut agar ditingkatkan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta.
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Erisna, N., dan Purnama, M. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hamali. (2016). *Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Academic Mengelola Karyawan.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Karyawan, K., & Pt, P. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis ( JIMBI ) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap*. 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- Kusumayanti. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rfika Aditama.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. IN MEDIA.
- Nisa, A., Makmuri, M. K., & R, H. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang). *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia.
- Putri, dany kurnia. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Selat panjang*.
- Rivai. (2011). *Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada.
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, & Hadijah. (2016). *Peningkatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja*. 1(1).
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017a). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017b). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta,CV.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wahab, W. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 11(2), 127–140.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

