

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN ENJEK 21/9/23 H/68
PUSKAS - 01 PALEMBANG

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA
(Studi Kasus Pada SPBU Citra Grand City Kota Palembang)**



Skripsi Oleh :

NYAYU SALSABILA

(01011281924053)

Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET,
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA (Studi Kasus Pada SPBU Citra
Grand City Kota Palembang)**

Disusun oleh:

Nama : Nyayu Salsabila

NIM : 01011281924053

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 4 September 2023


Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 19810412014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 21/23 Feb
FAKULTAS EKONOMI

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PT PERTAMINA

(Studi Kasus Pada SPBU Citra Grand City Kota Palembang)

Disusun oleh:

Nama : Nyayu Salsabila

NIM : 01011281924053

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 18 September 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 20 September 2023

Pembimbing

Penguji

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nyayu Salsabila

NIM : 010112819240453

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA (Studi Kasus Pada SPBU Citra Grand City Kota Palembang):

Pembimbing : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 18 Sept 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.



MOTTO

“Sendiri, bernafas sesekali, sebuah motivasi, sedikit bumbu patah hati
mengerjakan skripsi demi mewujudkan sebuah mimpi”

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa untuk anak tercinta serta memberikan dukungan baik moril maupun materil. Terima kasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya.

KATA PENGANTAR

Rasa syukur dari hati terdalam saya panjatkan pada Allah SWT pemilik kehidupan, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya saya diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Studi Kasus Pada SPBU Citra Grand City Kota Palembang)”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Studi Kasus Pada SPBU Citra Grand City Kota Palembang)”. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, tempat penelitian, dan orang lain.

Skripsi ini mungkin masih banyak kekurangan dan kesalahan, sebagai penulis saya haturkan permohonan maaf dan dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 20 SEPT 2023



Nyayu Salsabila
NIM. 010112819240453

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. Kedua Orang Tuaku tercinta, KGS Herry Husni (Ayah) dan Eti Kusendang (Ibu) Yang selalu memberikan semangat, support financial, motivasi, serta doa yang tiada hentinya dan selalu ada disaat saya ingin berbagi keluh kesah.
3. Kakak dan Adikku, M Yusuf Arafah S.H, Agung, yang selalu memberikan segala bentuk dukungan yang sangat berharga serta mensupport dengan penuh semangat cinta dan sayang love you my brother.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.S.C.E., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E, M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Afriyadi Cahyadi, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.

9. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
11. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.
12. Kak Helmi Putra, S.M selaku pengurus Administrasi Jurusan Manajemen kampus indralaya/bukit yang telah membantu dan mensupport saya untuk segala pemberkasan selama kuliah yang sangat berkesan.
13. Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu saya selama masa perkuliahan.
14. PT Pertamina SPBU CGC ,Ibu Hety Yulia, Segenap karyawan yang telah memberikan data beserta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
15. Teruntuk Valdini Irza Bachsir sebagai kekasih Terima kasih banyak atas kesabaran, motivasi, dan support financialnya dalam selama pengerjaan skripsi saya ini, terimakasih sudah menjadi my support system yang menemani dan membantu pada pembuatan skripsi ini serta selalu menyemangati setiap saat, semoga selalu menjadi pribadi yang baik dan tidak pernah bosan selalu mengingatkan saya disaat saya melakukan kesalahan .
16. Mama dari kekasihku Yeni Gina terimakasih atas dukungan doa dan support yang tiada henti we love mama

17. Nabila Kurnia, Anggun Foreski, sahabat saya yang sangat baik sering mendukung, menemani dan tidak pernah bosan mengasih arahan yang baik.
18. Oman dan Teman-teman Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Angkatan 2019 lainnya, yang sudah juga membantu saya selama menempuh perkuliahan.
19. Semua pihak lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan banyak hal yang membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. Semoga Tuhan membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada saya selama ini

ASLI

21/23
9

Kedi

ABSTRAK

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA
(Studi Kasus Pada SPBU Citra Grand City Kota Palembang)**
Oleh

Nyayu Salsabila

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Studi Kasus Pada SPBU Citra Grand City Kota Palembang). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SPBU Citra Grand City Kota Palembang Palembang menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel yang berjumlah 32 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini didapat melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan

Pembimbing

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 2/9/23 Heli
FAKULTAS EKONOMI

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT
ON THE PERFORMANCE OF PT PERTAMINA EMPLOYEES
(Case Study at Citra Grand City Gas Station, Palembang City)***

By

Nyayu Salsabila

This research aims to determine the influence of motivation and work environment on employee performance at PT. Pertamina (Case Study at Citra Grand City Gas Station, Palembang City). The population in this study were employees of the Citra Grand City gas station in Palembang City, Palembang, using a saturated sampling technique with a sample of 32 respondents. The data collection method used in this research was obtained through a questionnaire. The data analysis technique used is multiple regression analysis. Based on the results of the analysis, it is concluded that motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance, either partially or simultaneously.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

Advisor

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Head of Manajemen Departmen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Nyayu Salsabila
NIM : 01011281924053
Fakultas : Manajemen
Bidang kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Studi Kasus Pada Citra Grand City Kota Palembang).

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbingan skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 198104012014092001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Nyayu Salsabila
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Bekasi, 8 September 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Naskah Komplek Griya Naskah Blok B 1
Alamat E-mail : nyayusalsabilla2000@gmail.com

Pendidikan Formal :

- Taman Kanak-Kanak : TK Panca Bakti, Palembang
- Sekolah Dasar : SDN 149, Palembang
- Sekolah Menengah Pertama : SMPN 40, Palembang
- Sekolah Menengah Atas : SMAN 3, Palembang

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Konsep Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia	12
2.2 Konsep Motivasi	15
2.2.1 Pengertian Motivasi	15
2.2.2 Indikator Motivasi	16
2.3 Konsep Lingkungan Kerja	17
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	18
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	18
2.4 Konsep Kinerja Karyawan	20
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.4.2 Faktor - Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	22
2.5 Konsep Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.5.1 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan	23

2.5.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	25
2.6 Peneliti Terdahulu	25
2.7 Alur Pikir	31
2.8 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	33
3.2 Rancangan Penelitian.....	33
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	34
3.3.1 Data Primer.....	34
3.3.2 Data Sekunder	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4.1 Kuesioner.....	34
3.4.2 Observasi	35
3.4.3 Wawancara	35
3.5 Populasi dan Sampel.....	35
3.5.1 Populasi	35
3.5.2 Sampel	36
3.6 Uji Instrumen	37
3.6.1 Uji Validitas.....	37
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	37
3.7 Metode Suksesif Interval	38
3.8 Teknik Analisis Data.....	39
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	39
3.8.1.1 Uji Normalitas	39
3.8.1.2 Uji Multikolinearitas.....	39
3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas	40
3.8.2 Analisis Regresi Linear berganda.....	41
3.8.3 Uji Koefisien Korelasi.....	41
3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)	42
3.8.5 Uji signifikan Simultan (Uji F).....	43
3.8.6 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	43
3.9 Definisi Operasional Variabel.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian	48
4.1.1 Profil Perusahaan.....	48
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	49
4.1.3 Struktur Organisasi	49
4.2 Hasil Penelitian	50
4.2.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.2.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.2.3 Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
4.2.4 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi.....	52
4.2.5 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja	56

4.2.6 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan	59
4.3 Hasil Uji Instrumen	63
4.3.1 Hasil Uji Validitas	63
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	65
4.3.3 Metode Suksesif Interval	66
4.4 Uji Asumsi Klasik	66
4.4.1 Uji Normalitas	66
4.4.2 Uji Multikolinearitas	67
4.4.3 Uji Heteroskedstisitas	68
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	68
4.5.1 Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	70
4.5.2 Uji Signifikansi Simultan (uji F)	71
4.5.3 Uji Signifikansi Parsial (uji t)	72
4.6 Pembahasan	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan 2020-2021	2
Tabel 1.2 Penjualan Bahan Bakar Tahun 2020 - 2021.....	4
Tabel 1.3 Data <i>Reward</i> Karyawan Dari Hasil Penjualan Tahun 2021- 2022	5
Tabel 1.4 Kondisi Lingkungan Kerja	6
Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu	25
Tabel 3.1 Ukuran Alternatif Pertanyaan Kuesioner	35
Tabel 3.2 Rincian Jabatan dan Jumlah Karyawan	36
Tabel 3.3 Pedoman Interval Uji Reliabilitas Interval.....	38
Tabel 3.4 Hubungan Antar Variabel	42
Tabel 3.5 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.4 Distribusi Variabel Motivasi.....	52
Tabel 4.5 Distribusi Variabel Lingkungan Kerja.....	56
Tabel 4.6 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi (X1).....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	70
Tabel 4.16 Uji F	71
Tabel 4.17 Uji t	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Alur Pikir.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SPBU Citra Grand City.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	83
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner	88
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	91
Lampiran 4 Metode Suksesif Interval	101
Lampiran 5 Data Frekuensi.....	103
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	104
Lampiran 7 Hasil Olah Analisis Regresi Berganda	107
Lampiran 8 Distribusi Jawaban.....	108
Lampiran 9 r tabel	124
Lampiran 10 t tabel	125
Lampiran 11 f tabel	126

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen SDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan dan pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan individu atau organisasi (Susan, 2019). Menurut Bintoro & Daryanto (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan SDM (karyawan) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Herman, 2021).

Sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan atau instansi agar dapat dikelola serta diwujudkan dengan baik sehingga perusahaan dapat berkembang dan produktif secara maksimal. Tujuan perusahaan tidak akan terwujud apabila tidak ada peran karyawan, meskipun alat yang digunakan sudah canggih tidak ada gunanya jika karyawan tidak diikuti sertakan sebagai pelaksana pekerjaan, maka dari itu peran karyawan sangat dibutuhkan sebagai sarana pencapaian tujuan perusahaan terlaksana dengan lancar.

Berdasarkan penjelasan diatas karyawan termasuk dalam SDM itu sendiri, oleh karena itu perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawan agar tercapainya

tujuan. Perusahaan dituntut dalam mencari atau mengembangkan SDM agar mendapatkan karyawan yang sangat baik agar dapat mengoptimalkan suatu pekerjaan. Karyawan mempunyai peranan sangat penting dan dibutuhkan bagi perusahaan. Sebagai perusahaan pastinya melakukan berbagai cara agar kinerja karyawannya meningkat dan memberi keuntungan bagi suatu perusahaan.

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami masalah kinerja karyawan adalah SPBU Citra Grand City. SPBU Citra Grand City ini merupakan SPBU yang dimiliki atau dikelola oleh swasta yaitu PT Hegar yang berdiri sejak tahun 2008. SPBU tersebut memiliki karyawan sebanyak 32 orang karyawan dengan jabatan yang berbeda. Berdasarkan hasil pengamatan pada SPBU Citra Grand City terdapat indikasi kinerja SDM kurang optimal. Hal tersebut tampak dari kinerja karyawan yang seringkali datang tidak tepat waktu, tidak bersemangat dalam bekerja dan juga tidak menerapkan slogan 3S (Salam, Sapa dan Senyum) yang membuat penilaian kinerja karyawan seringkali menurun.

Berikut data penilaian kinerja karyawan SPBU bahan bakar mulai dari tahun 2020-2021 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan 2020-2021

Nilai	Predikat	Tahun			
		2020	%	2021	%
85 – 89	Baik Sekali	8 Orang	25	6 Orang	18,7
80 – 84	Baik	18 Orang	56,3	14 Orang	43,8
75 – 79	Kurang	6 Orang	18,7	12 Orang	37,5
70 – 74	Buruk	-	-	-	-
< 70	Buruk Sekali	-	-	-	-
Total		32	100	32	100

Sumber : SPBU Citra Grand City, 2023

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan diatas pada tahun 2020 mendapatkan penilaian karyawan yang mendapatkan baik sekali sebanyak 8 orang dan pada tahun 2021 sebanyak 6 orang. Kemudian yang mendapatkan nilai baik tahun 2020 sebanyak 18 orang dan 2021 sebanyak 14 orang, namun masih ada karyawan nilai kerjanya masih kurang artinya belum mencapai apa yang diinginkan perusahaan yaitu pada tahun 2020 sebanyak 6 orang dan 2021 sebanyak 12 orang. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dari tahun 2020 sampai 2021 terindikasi mengalami penurunan dimana jumlah karyawan yang predikat “baik sekali” dan “baik” berkurang, sedangkan jumlah karyawan dengan predikat “kurang” bertambah. Sebagai perusahaan tidak ingin kinerja karyawannya semakin menurun, sehingga akan melakukan berbagai upaya agar kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan salah satunya motivasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan apabila kerjanya meningkat. Menurut Kompri (2016) motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan. Munculnya motivasi ditandai dengan adanya perubahan energi dalam diri seseorang yang dapat disadari atau tidak (Emda, 2017). Menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh rangsangan atau keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan seseorang. Oleh karena itu motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatnya kinerja karyawan itu

sendiri. Motivasi tersebut sangat dibutuhkan karyawan karena dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Adapun menurut Mangkunegara (2017) teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow yaitu berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Perusahaan SPBU Citra Grand City memberikan motivasi kepada karyawan yaitu berupa bonus yang didapatkan oleh hasil penjualan produk yang dijual yaitu solar, pertalite, pertamax dan dexlite. Bonus dihitung perliter dari penjualan. Berikut hasil penjualan bahan bakar pada SPBU Citra Grand City pada tahun 2020 dan 2021 dibawah ini :

Tabel 1.2 Penjualan Bahan Bakar Tahun 2020 - 2021

Produk	2020	2021
Solar (L)	13.499.018	10.456.927
Pertalite (L)	4.049.338	3.909.862
Pertamax (L)	525.945	543.256
Dexlite (L)	63.254	130.690

Sumber : SPBU Citra Grand City, 2023

Berdasarkan data di atas penjualan bahan bakar solar dan pertalite menurun dari tahun 2020 ke 2021 namun pada pertamax dan dexlite meningkat. *Reward* yang diberikan perusahaan pada tahun 2020 yaitu dihitung perliter solar bonusnya sebesar Rp. 3, pertalite Rp. 5, pertamax Rp. 20 dan dexlite Rp. 30. Namun pada tahun 2021 bonus yang diberikan oleh perusahaan menurun yaitu menjadi solar Rp. 2 , pertalite Rp. 4 , pertamax Rp. 30 dan dexlite Rp. 30. Semakin banyak liter bahan bakar yang terjual maka akan semakin banyak pula bonus yang didapatkan oleh setiap karyawan.

Berikut *reward* yang didapatkan karyawan pada tahun 2020 dan 2021 dibawah ini :

Tabel 1.3 Data Reward Karyawan Dari Hasil Penjualan Tahun 2021- 2022

Produk	Reward	
	2020	2021
Solar (Rp)	1.157.000	649.000
Pertalite (Rp)	578.500	447.000
Pertamax (Rp)	300.500	466.000
Dexlite (Rp)	54.500	112.000
Total	2.090.500	1.674.000

Sumber : SPBU Citra Grand City, 2022

Dari data di atas reward yang merupakan salah satu bentuk motivasi yang diperoleh oleh karyawan setiap tahunnya melalui penjualan bahan bakar dan dirangkum menjadi 1 tahun maka setiap karyawan pada tahun 2020 mendapatkan bonus sebesar Rp. 2.090.500 dari hasil penjualan bahan bakar sedangkan pada tahun 2021 setiap karyawan mendapatkan Rp. 1.674.000. Jumlah tersebut dihitung melalui penjualan bahan bakar dan setiap liter bahan bakar terjual dikalikan bonus sesuai produk bahan bakar kemudian ditotalkan lalu dibagi sebanyak karyawan yang ada yaitu sebanyak 32 karyawan. Pada tahun 2020 Perliter solar bonusnya sebesar Rp. 3, pertalite Rp. 5, pertamax Rp. 20 dan dexlite Rp. 30. Namun pada tahun 2021 bonus yang diberikan oleh perusahaan menurun yaitu menjadi solar Rp. 2, pertalite Rp. 4, pertamax Rp. 30 dan dexlite Rp. 30. Semakin banyaknya bahan bakar yang terjual semakin tinggi juga *reward* yang akan didapatkan. Hal ini dapat termasuk memengaruhi kinerja karyawan membuat agar hasil penjualan bahan bakar lebih banyak dan memperoleh keuntungan sebesar besarnya

Selain faktor motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Sunyoto & Saksono (2022) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Lingkungan kerja sendiri sangat menunjang keberlangsungan kinerja karyawan, apabila lingkungan tersebut dapat mendukung jalannya pekerjaan maka akan meningkat juga suatu kinerja karyawan. Apabila tidak sesuai atau tidak mendukung sebuah lingkungan pekerjaan pada suatu perusahaan dapat menciptakan suasana tidak nyaman karyawan melakukan pekerjaan maka kinerja karyawan tersebut dapat menurun.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik mempunyai arti mengenai semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Data kondisi lingkungan fisik SPBU Citra Grand City sebagai berikut

Tabel 1.4 Kondisi Lingkungan Kerja

No	Aspek	Faktor	Kondisi Sekarang
1	Tempat kerja	Dalam ruangan	Lapangan
2	Suhu	Suhu Ruangan Normal	Normal
3	Udara	Sirkulasi Baik	Baik
4	Keadaan Ruangan	Luas	Cukup
5	Letak	Rata	Cukup
6	Penerangan	Cukup	Baik
7	Suara	Tidak Berisik	Berisik
8	Keadaan tempat kerja	Bekerja dengan berkas kertas	Memadai

Sumber : SPBU Citra Grand City, 2022

Selanjutnya lingkungan kerja non fisik yang menyangkut suatu kenyamanan karyawan dalam bekerja misalnya hubungan antara karyawan berjalan dengan baik dan hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik. Hal ini juga sangat

penting untuk menunjang kinerja karyawan. Hubungan antar karyawan yang kurang baik maka mempengaruhi setiap jalannya pekerjaan yang pastinya akan memiliki kendala. Karyawan yang tidak memiliki hubungan yang baik, bisa saja tidak saling membantu dalam menyelesaikan masalah yang ada pada setiap pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas adapun penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan yaitu menurut Permansari (2013) dan Yanuari (2019) membuktikan bahwa motivasi dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Pada Razak *et al.*, (2018) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadikan sebuah penelitian pada variabel belum terjawab yaitu pada variabel motivasi yang tidak memiliki pengaruh.

Bersumber dari penjabaran fenomena yang dikemukakan serta *research gap* terkait permasalahan motivasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta untuk menyikapi keadaan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Studi Kasus Pada SPBU Citra Grand City Kota Palembang)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina pada SPBU Citra Grand City Kota Palembang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina pada SPBU Citra Grand City Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas, maka tujuan yang ingin diketahui atau dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina pada SPBU Citra Grand City Kota Palembang
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina pada SPBU Citra Grand City Kota Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya tujuan penelitian ini, maka adapun manfaat yang didapatkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari ini penelitian mampu memberikan manfaat yaitu dapat dijadikan sebagai sumbangsih, informasi terkait variabel-variabel yang diteliti yaitu motivasi dan lingkungan kerja, kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan yaitu sumbangsi dalam pemecahan masalah bagi objek penelitian agar dapat mempertimbangkan atau menentukan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih tepat dan efektif dengan cara memberikan motivasi dan suasana lingkungan kerja yang lebih baik kedepannya sehingga meningkatkan kemajuan SDM di Indonesia dan lebih tepatnya di Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, H. M. (2015). The Influence Of Competence, Motivation, and Organisational Culture To High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri; Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1).
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Cinnamon, G. (2017). Pengaruh Motivasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB UNBRAW*, 6(1).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Elfita, R., Zulhaini, & Ikrima, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kuru Pendidikan Agama Islam Di MTs Negeri Sentaho Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal AL-HIKMAH*, 1(1).
- Emda, A. (2017). Kedudukan Motivasi Belajar Siswa Dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 5(2).
- Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata The Effect of Work Discipline On Employee Performance at CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 1(2), 57–62.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1). <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Farla, W., Hadjri, M. I., & Iisnawati, I. (2021). Penyuluhan Motivasi Kewirausahaan Bagi Masyarakat Desa Tanjung Raya Kecamatan Sukamerindu Kabupaten Lahat. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(2), 133-138.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro (Undip).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herman, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kerinci Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(4).
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Kompri. (2016). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. PT Remaja Rosdakarya.
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 273–281.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maryam, M. (2016). PENGARUH MOTIVASI DALAM PEMBELAJARAN. *Lantanida Journal*, 4(2).
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1).
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64. <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijesethttp://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset>
- Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEPMAK)*, 1(1).

- Parashakti, R. D., Ekhsan, M., & Dian Nusantara, U. (2020). The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research In Business, Economics, and Education*, 2(3). <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>
- Rakasiwi, S., Kusumo, H., & Laila, I. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Dengan Menggunakan Metode Profile Matching Berbasis Web. *Jurnal Sains Dan Manajemen*, 9(2).
- Razak, A., Sarpan, S., Ramlan, R., Indonesia, J., & Mamasa Sulawesi Barat Indonesia, B. (2018). International Review of Management and Marketing Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://doi.org/10.32479/irmm.7167>
- Robert, & Bacal. (2016). *Performance Management*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, & Haryanto, H. (2017). 5-869-1-PB. *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Setyowati, I., & Haryani, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 13(2).
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

- Sulila, I. (2019). The Effect Of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business & International Management*, 4(3).
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal KINERJA*, 14(2), 61–69.
- Sunaryo, W. (2014). *Ergonomi dan K3*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sunyoto, D., & Saksono, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Konsep Dasar)*. Eureka Media Aksara.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed., Vol. 9). Kencana Prenada.
- Tafrizi Priarso, M., Diatmono, P., & Mariam, S. (2018). The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In PT Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2).
- Veithzal, R. Z., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah Willy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Baskara: Journal of Business & Entrepreneurship*, 2(1). <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>