

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN (Persero) UP3 MAKASSAR UTARA



*Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
Lasharan Jaya*

Oleh :
KEYSIA ODO'
NIM : 2019 02 023

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU MANAJEMEN LASHARAN JAYA
MAKASSAR
2023**

Skripsi

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN (Persero) UP3 MAKASSAR UTARA

Oleh :

KEYSIA ODO'

No. Induk Mahasiswa : 2019 02 023
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji
Pada tanggal, 9 September 2023
Dan telah diperbaiki

Makassar, 9 September 2023

Pembimbing I



YASNI, SE, M. Si
NIDN : 0904056802

Pembimbing II



YOHANIS, SE. MM
NIDN : 0921067406

Skripsi

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN (Persero) UP3 MAKASSAR UTARA

Oleh :

KEYSIA ODO'

No. Induk Mahasiswa : 2019 02 023
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji
Pada tanggal, 9 September 2023
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Tim Penguji



Rilfan Kasi'Ranteta'dung, SE.MM
NIDN : 091 010 7908



Sukmatica Slamet, SE.MM
NIDN : 090 310 8503



Yasni, SE, M. Si
NIDN : 090 405 6802

Makassar, 9 September 2023

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya
Ketua,



Dr. Hernita, SE. MM
NIDN: 090 308 7402

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Keysia odo'

Nomor Induk Mahasiswa : 2019 02 023

Saya menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) Jurusan Manajemen, seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain, dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari, ditemukan seluruh atau sebagian skripsi bukan hasil karya saya, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Makassar, 9 September 2023

Pembuat Pernyataan,



Keysia odo'
Nim : 2019 02 023

MOTTO HIDUP

Pakailah firman Tuhan ketika
logika dan perasaan tak mampu
membuat keputusan

“Mazmur 119:105”
Firman-Mu itu pelita bagi kakiku
dan terang bagi jalanku.

ABSTRAK

KEYSIA ODO'. 2019 02 023, Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya. Dibimbing oleh Yasni dan Yohanis.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai. Maka tujuan yang akan capai pada penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, melalui teknik pengumpulan data yaitu; Observasi, kuesioner, dan wawancara. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive cluster random sampling* untuk mendapatkan sampel atau responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, serta uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai prasayat uji asumsi klasik. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan uji R², uji t, dan uji F dengan menggunakan SPSS 21.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada H1 dimana terdapat nilai t hitung = 8,736 dan t tabel = 2,045 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa, jika nilai t hitung $8,736 \geq$ dari nilai t tabel 2,045 dan nilai signifikan $0,000 \leq$ dari 0,05, sedangkan pada H2 dengan memperoleh hasil nilai t hitung = 5,676 dan t tabel = 2,045 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa, jika nilai t hitung $5,676 \geq$ dari nilai t tabel 2,045 dan nilai signifikan $0,000 \leq$ dari 0,05 dan hipotesis H3 dimana Fhitung sebesar 803,6 dan Ftabel sebesar 3,32 dan nilai signifikan yaitu sebesar $0,000 \leq$ dari 0,05. Dari ke tiga hipotesis tersebut diatas menunjukkan bahwa variable Motivasi Kerja (X1) , Variabel Lingkungan Kerja (X2) terapat pengaruh yang simultan dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kinerja pegawai

ABSTRACT

KEYSIA ODO'. 2019 02 023, Title: The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Thesis Human Resources Management (HRM). At the Lasharan Jaya College of Management Sciences. Supervised by Yasni and Yohanis.

The purpose of this research is to explain the effect of work motivation and work environment on employee performance. So the goal that will be achieved in this research is to find out how much influence work motivation and work environment have on the performance of employees of PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

The type of research used in this study is a type of quantitative data, through data collection techniques namely; Observations, questionnaires, and interviews. The sampling method used in this study was purposive cluster random sampling to obtain samples or respondents. Data analysis techniques used in this study were validity and reliability tests, as well as normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests as prerequisites for the classical assumption test. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with the R2 test, t test, and F test using SPSS 21.

The results of this study indicate that in H1 where there is a t count = 8.736 and t table = 2.045 and a significant value is 0.000. So it can be concluded that, if the t-count value is $8.736 \geq$ of the t-table value of 2.045 and a significant value of $0.000 \leq$ of 0.05, whereas in H2 the results obtained are t-count value = 5.676 and t-table = 2.045 and a significant value of 0.000. So it can be concluded that, if the t-count value is $5.676 \geq$ of the t-table value of 2.045 and a significant value of $0.000 \leq$ of 0.05 and the H3 hypothesis where the Fcount is 803.6 and the Ftable is 3.32 and the significant value is $0.000 \leq$ of 0, 05. From the three hypotheses above, it shows that the variable Work Motivation (X1), Work Environment Variable (X2) has a simultaneous and significant influence on Employee Performance Variable (Y) at PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

Keywords: work motivation, work environment, employee performance

KATA PENGANTAR

Dengan ucapan Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas Rahmat dan kasih karunianya, sehingga penulisan skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Pendidikan Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya Makassar. Dalam upaya menyelesaikan skripsi ini tentunya terdapat berbagai macam hambatan, namun berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terwujud. Bimbingan, dorongan dan bantuan Bapak/Ibu dosen, teman-teman serta ketulusan hati dan keramahan dari berbagai pihak, sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini dengan harapan agar tercapai hasil yang sebaik mungkin, oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Paman saya (Sanda), Kedua orang tua, dan segenap keluarga besar saya yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan doa yang luar biasa sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Almarhum Bapak Dr. H. Sahban Liba, MM selaku Pendiri Kampus Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
3. Ibu Hj. Andi Nurlaela, selaku Ketua Yayasan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
4. Ibu Dr. Hernita, SE. MM selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.
5. Bapak Guntur Suryo Putro, SE, MM. Direktur I Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya.

6. Dr. Amsal Sahban, SE, MM. sebagai Kaprodi Ekonomi II Sekolah Tinggi Manajemen Lasharan Jaya.
7. Ibu Arfiany SE. MM Direktur Kemahasiswaan III Institut Manajemen Lasharan Jaya.
8. Ibu Yasni, SE, M. Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak Yohanis, SE. MM selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan serta solusi pada setiap permasalahan yang dihadapi peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh dosen dan staf serta Civitas Akademik Sekolah Tinggi Manajemen Lashara Jaya.
10. Pimpinan dan seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara, dan
11. Rekan-rekan se-Angkatan 2019 Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya yang telah berjuang bersama-sama untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (SM).

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangannya, walaupun demikian dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya. Sebagai akhir kata, penulis senantiasa berdoa semoga bantuan dari bimbingan dari semua pihak yang telah memberikan saran dan kritik yang sifatnya membangun, kiranya mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

Makassar, 9 September 2023

Keysia odo'

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
UNGKAPAN DEDIKASI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR	8
A. Tinjauan Pustaka	8
1. Motivasi Kerja	8
2. Lingkungan kerja.....	11
3. Kinerja pegawai	16
B. Penelitian Terdahulu	21
C. Kerangka Berpikir	26
D. Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
B. Jenis dan Sumber Data	28
C. Teknik Pengumpulan Data.....	29

D. Populasi dan Sampel	30
E. Teknik Analisis Data	31
F. Definisi Operasional dan pengukuran Variabel	36
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Penelitian	39
1. Gambar Umum PT. PLN (Persero)	39
2. Struktur Organisasi	44
3. Penyajian dan analisis data	45
a. Deskriptif Responden	45
b. Analisis Statistik Deskriptif Variabel	47
c. Analisis Statistik Inferensial	51
1. Uji validitas dan reliabilitas	51
2. Uji asumsi klasik	54
3. Analisis Regresi Linear Berganda	57
4. Pengujian Determinasi	58
5. Pengujian Hipotesis	59
B. Hasil Pembahasan	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Penelitian Terdahulu	21
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
6. Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	47
7. Persepsi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	48
8. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	50
9. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	51
10. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	52
11. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	52
12. Uji Reliabilitas	53
13. Uji Asumsi Klasik Kolmogorov-Smirnov Test.....	55
14. Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas	56
15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
16. Hasil Uji Koefisien Determinasi	58
17. Hasil Uji F (Simultan)	59
18. Hasil Uji T (Parsial)	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Gambar 1 Kerangka Pikir	26
Gambar 2 Struktur Organisasi PT. PLN.....	44
Gambar 3 Hasil Uji Normalitas	54
Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Data Rekapitulasi Responden
3. Tabel Distribusi Frekuensi
4. Hasil Tanggapan Responden
5. Hasil Uji SPSS
6. Distribusi Nilai R tabel
7. Distribusi Nilai T tabel
8. Distribusi Nilai F tabel

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan maju tidaknya sebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai suatu sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja pegawai. Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya, kinerja dalam organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang penting karena berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan.

Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah menciptakan motivasi kerja pegawai dan lingkungan kerja yang baik. Kedua hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efesiensi dari organisasi didalam menjalankan seluruh kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. (Fiansi1, 2019).

Motivasi merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, hal ini dibuktikan dengan kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan yang baik akan sangat membantu dalam kegiatan perusahaan tersebut. Jika motivasi sudah dilaksanakan dengan maksimal maka kegiatan suatu perusahaan akan dengan mudah dilakukan, maka para pengusaha atau kepala organisasi harus benar-benar memperhatikan elemen ini.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai. Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Oleh sebab itu penting bagi setiap pegawai mempunyai motivasi kerja terutama untuk memacu seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, tanpa adanya motivasi kerja maka pekerjaan yang harusnya cepat selesai akan tertunda.

Selain motivasi kerja, lingkungan tempat pegawai itu bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja dan motivasi kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungan tersebut, oleh karena itu hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja. Sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Dengan demikian kinerja pegawai juga mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

PT PLN (Persero) merupakan perusahaan atau BUMN yang bergerak dibidang penyediaan tenaga listrik dan bertugas untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Listrik adalah salah satu hal yang sangat penting keberadaanya dalam kehidupan manusia. Dengan adanya listrik, manusia dapat melakukan berbagai hal yang bertujuan untuk mempertahankan keberlangsungan hidup mereka. Kebutuhan akan listrik ini terlihat dari banyaknya permintaan pasokan listrik, namun satu-satunya perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa dan pemasok listrik yakni PT PLN (Persero) belum bisa secara maksimal memenuhi kebutuhan akan listrik tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai.

Sejalan dengan pendapat Mangku Negara (2016) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana kinerja yang buruk dapat mengakibatkan target yang diberikan perusahaan tidak tercapai sehingga suatu perusahaan akan mengalami kerugian, oleh sebab itu PT PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan kinerja pegawai agar kualitas pelayanan dalam penyediaan listrik dapat maksimal. Pada dasarnya kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi dan lingkungan kerja.

Di samping itu lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses kegiatan. Berdasarkan hal tersebut maka Nitisemito (2010) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, oleh karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja atau tempat dia bekerja, maka pegawai tersebut akan melakukan aktivitas pekerjaan dengan optimal.

Selain lingkungan, motivasi juga berperan penting sebagai salah satu faktor pendukung terlaksananya kegiatan perusahaan untuk mendorong pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Nawawi (2011) menyatakan bahwa motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu, karena kurangnya dorongan

dalam melakukan sesuatu mengakibatkan pegawai kurang bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas dalam bekerja menurun, kurangnya motivasi pada pegawai juga mengakibatkan pegawai tidak disiplin sehingga sering terlambat dan absen yang pada akhirnya dapat mengakibatkan target perusahaan tidak tercapai.

Adapun permasalahan yang dijumpai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara yaitu nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga terlalu optimal dalam mencapai tujuan organisasi antara lain: masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam waktu, suka menunda tugas yang diberikan dan adanya arsip dokumen yang tertumpuk pada sudut-sudut ruangan tempat mereka bekerja. Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurun. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar supaya tidak berkelanjutan.

Dari uraian tersebut maka peneliti menarik judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara”**.

B. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Oleh sebab itu peneliti harus membatasi variabel yang digunakan yaitu variabel motivasi kerja (X1), dan variabel lingkungan kerja (X2), serta kinerja pegawai (Y).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi peningkatan sumber daya manusia di perusahaan.
- b. Memberikan sumbangan ilmiah dan pemikiran dengan meningkatkan kinerja pegawai di setiap perusahaan.
- c. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan lingkungan kerja dan melihat dari sisi manfaatnya dari perusahaan.

- b. Bagi penulis selanjutnya

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.