

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
JIRON MOTOR PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

NYAYU EDDYS MAHARANI

NPM 2201110086

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NYAYU EDDYS MAHARANI
Nomor Pokok/NPM : 2201110086
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JIRON MOTOR PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 20-07-2026 Pembimbing I : Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE.,MM
NIDN : 0205069001

Tanggal 17-07-2026 Pembimbing II : Yunidar Erlina, SE., M.Si
NIDN : 0230066302

Mengetahui,

Dekan



Dr. H. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal : 27-07-2026

Ketua Program Studi

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal : 22-07-2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NYAYU EDDYS MAHARANI
Nomor Pokok/NPM : 2201110086
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA
ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN JIRON
MOTOR PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal 20-07-2024 Ketua Penguji : Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE., MM
NIDN : 0205069001

Tanggal 17-07-2024 Penguji 1 : Yunidar Erlina, SE., M.Si
NIDN : 0230066302

Tanggal 22-07-2024 Penguji 2 : Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

Mengesahkan,

Dekan



Dr. Hj. Msv. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

NIDN : 0205026401

Tanggal : 22-07-2024

Ketua Program Studi

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si

NIDN : 0226028303

Tanggal : 22-07-2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nyayu Eddys Maharani

NPM : 2201110086

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA
ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN JIRON
MOTOR PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Juli 2026

Penulis



Nyayu Eddys Maharani

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang”**. Skripsi ini di buat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh Gelar Sarjana, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan serta do’a dari berbagai pihak dalam menyelesaikan Skripsi ini. Oleh karena itu di kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
5. Bapak Baidowi Abdhie, SE., M.P. Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Ibu Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE,MM Selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Yunidar Erlina, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing II, penulis ucapkan terima kasih atas bimbingan, pengajaran, serta ilmu-ilmu baru yang penulis dapatkan selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih dan

mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan selama bimbingan.

7. Bapak dan Ibu Dosen, serta Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bekal ilmu selama masa perkuliahan.
8. Owner Jiron Motor Palembang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan membantu memperoleh data yang diperlukan oleh penulis.
9. Cinta pertama sekaligus panutan hidupku, Alhmarhum bapak Kiagus dato sosok yang paling aku rindukan. Berat sekali rasanya ditinggalkan saat beranjak dewasa. Terima kasih atas segala pengorbanan, kasih sayang, serta segala bentuk tanggung jawab atas kehidupan yang layak sampai sekarang. Terima kasih telah menjadi alasan terbesarku untuk tetap semangat berjuang meraih gelar sarjana. Walaupun berat sekali harus melawatkan kerasnya kehidupan tanpa didampingi sosok ayah, rasa iri dan rindu seringkali membuat terjatuh. Semoga bapak bangga dengan usaha dan perjuangan penulis selama ini.
10. Kepada pintu surgaku Elvi Susada terimakasih telah mengorbankan banyak waktu, tenaga, dan upaya, selalu berjuang untuk kehidupan anak-anaknya, menggantikan peran bapak menjadi suatu kebanggaan memiliki orangtua hebat yang selalu mendukung anak-anaknya untuk mencapai cita-cita.
11. Untuk adik-adik kandungku tersayang, terima kasih telah menjadi bagian dari setiap langkah perjuanganku. Terima kasih atas doa, perhatian,

semangat, dan pengertian yang selalu kalian berikan, bahkan di saat aku sibuk menyelesaikan skripsi ini. Kalian adalah salah satu alasan bagiku untuk terus berjuang dan tidak menyerah. Semoga Allah SWT selalu melindungi, membimbing, dan mengabulkan segala impian kalian. Semoga kita selalu diberikan kesempatan untuk saling mendukung dan membanggakan satu sama lain.

12. Untuk boyfriend M. Rio Maulana ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada orang terkasih yang senantiasa memberikan doa, dukungan, motivasi, serta menemani setiap proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran, perhatian, dan semangat yang selalu diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
13. Untuk teman-teman seperjuangan Mai pren uwu, khususnya untuk marsya Nadia Pitaloka, S.M yang selalu kebersamai dalam proses skripsi ini, saling menguatkan, dan berbagi ilmu selama skripsi selalu mengasih arahan di setiap bab skripsi ini. Terimakasih untuk cerita dan semangat yang tak pernah padam.
14. Teman seperjuangan dimasa skripsi ini Neneng, Winda, Viona yang selalu mengasih pendapat dan mendukung satu sama lain, terimakasih sudah kuat sama sama sampai di akhir ini, semoga kita selalu berteman selepas di masa perkuliahan ini.
15. Banyak pihak yang tak mampu penulis sebutkan satu per satu, namun setiap jejak kebaikan, uluran tangan, dan doa tulus yang hadir di sepanjang proses

ini adalah bagian penting yang tak tergantikan. Terima kasi atas nasihat dan bahu yang menguatkan dalam setiap proses yang penuh tantangan ini.

16. Dan yang terakhir untuk diri saya sendiri, Nyayu Eddys Maharani. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini atas keraguan dan air mata terima kasih karena tetap memilih melangkah meski jalan tak selalu ramah. Terima kasih kepada hati yang tetap ikhlas meski dalam perjalanan banyak hal yang diluar prediksi. Penulis berdoa agar langkah kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi orang-orang baik dan hebat, serta mimpimu satu persatu akan terjawab, Aamiin.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
ABSTRAK	1
ABSTRACT	2
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	
BAB I PENDAHULUAN	3
1.1 Latar Belakang	3
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJUAN PUSTAKA.....	10
 BAB II TINJUAN PUSTAKA	10
2.1 Kinerja.....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Elemen-Elemen Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	11
2.2 Disiplin Kerja	12
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	12

x

2.2.2 Elemen-Elemen Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	13
2.2.3 Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja	15
2.3 Budaya Organisasi.....	15
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	15
2.3.2 Elemen-Elemen Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	16
2.3.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	18
2.4 Lingkungan Kerja.....	19
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	19
2.4.2 Elemen-Elemen yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	20
2.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja.....	21
2.5 Penelitian Lain yang Relevan.....	22
2.6 Kerangka Berfikir	26
2.6.1 Dampak Disiplin Kerja Atas Kinerja Karyawan	27
2.6.2 Dampak Budaya Organisasi Atas Kinerja Karyawan.....	28
2.6.3 Dampak Lingkungan Kerja Atas Kinerja Karyawan.....	29
2.7 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.1.1 Tempat Penelitian	31
3.1.2 Waktu Penelitian.....	31
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.2.1 Sumber Data	32
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik <i>Sampling</i>	34
3.3.1 Populasi	34
3.3.2 Sampel.....	35
3.3.3 Teknik <i>Sampling</i>	36
3.4 Rancangan Penelitian	37

3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	37
3.5.1 Variabel	37
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	38
3.6 Instrumen Penelitian.....	41
3.7 Uji Instrumen	42
3.7.1 Uji Validitas.....	43
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	44
3.8 Teknik Analisis Data.....	44
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	44
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial	45
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	46
3.8.4 Uji Normalitas	46
3.8.5 Uji Multikolinearitas.....	47
3.8.6 Uji Heteroskedastisitas	47
3.9 Analisis Penelitian	48
3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda	48
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)	49
3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	50
3.10 Uji Hipotesis Penelitian	50
3.10.1 Uji Simultan (Uji F)	51
3.10.2 Uji Parsial (Uji t).....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Hasil Penelitian.....	55
4.1.1 Sejarah Singkat Jiron Motor Palembang	55
4.1.2 Visi	56
4.1.3 Misi.....	56
4.1.4 Struktur Organisasi	57
4.1.5 Fungsi dan Tugas.....	57

4.1.6 Pembahasan dan Interpretasi.....	62
4.1.6.1 Deskripsi Profil Responden.....	62
4.1.6.2 Kuantitas Anggota Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.1.6.3 Kuantitas Anggota Berdasarkan Usia.....	63
4.1.6.4 Kuantitas Anggota Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	64
Kuantitas Anggota Menurut Pendidikan diamati melalui tabulasi sebagaimana uraian di bawah ini:Tabel 4.3.....	64
4.1.7 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	65
4.1.7.1 Hasil Uji Validitas	65
4.1.7.2 Hasil Uji Reliabilitas	68
4.1.8 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif	69
4.1.9 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	70
4.1.9.1 Hasil Uji Normalitas.....	70
4.1.9.2 Hasil Uji Multikolinearitas	71
4.1.9.3 Temuan Tes Heteroskedastisitas	72
4.1.10 Analisis Regresi Linear Berganda	73
4.1.11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	75
4.1.11.1 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	76
4.1.12 Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	77
4.1.12.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	77
4.1.12.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	78
4.2 Pembahasan Penelitian	80
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Atas Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang.....	80
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Atas Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang	81
4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Atas Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang	83
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Atas Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Kesimpulan.....	87

5.2	Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....		90
LAMPIRAN		94

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Absensi Karyawan	3
1.2 Data <i>Pra Survey</i> Karyawan	7
1.3 Interval Penelitian Mean.....	8
2.1 Penelitian Lain yang Relevan.....	24
3.1 Jadwal Waktu Penelitian.....	33
3.2 Karyawan Jiron Motor Palembang.....	37
3.3 Definisi Operasional Variabel	41
3.4 Instrumen Penelitian	44
3.5 Interpretasi Nilai (r)	52
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
4.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)	67
4.5 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X_2)	68
4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungn Kerja (X_3)	69
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y).....	70
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	71
4.9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	72
4.10 Hasil Uji Normalitas.....	73
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	74
4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
4.13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	77
4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	78
4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	79
4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	29
4.1 Bagan Struktur Organisasi Jiron Motor Palembang	59
4.2 <i>Scatterplot</i>	75

ABSTRAK

Nyayu Eddys Maharani, Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang. Dibimbing oleh Ibu Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE.,MM dan Ibu Yunidar Erlina, SE, M.Si.

Kajian ini bertujuan buat mengidentifikasi apakah terdapat dampak Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang. Riset ini mengaplikasikan metode kajian kuantitatif. Prosedur penetapan cuplikan memakai teknik *sampling* jenuh. Melibatkan total responden sebanyak 40 pekerja Jiron Motor Palembang. Pengujian riset ini memanfaatkan metode regresi linear berganda berbasis program SPSS Statistic edisi 26.

Temuan riset ini mengindikasikan bahwasanya (1) secara serempak Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, beserta Lingkungan Kerja mendatangkan imbas positif serta bermakna atas Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang. (2) Disiplin Kerja secara terpisah memunculkan efek positif serta bermakna atas Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang. (3) Budaya Organisasi secara mandiri menghasilkan pengaruh positif serta bermakna atas Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang. (4) Lingkungan Kerja secara individu memberikan dampak positif serta bermakna atas Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang. Kajian ini menarik konklusi bahwasanya eskalasi Disiplin Kerja, pengokohan Budaya Organisasi, beserta penyempurnaan Lingkungan Kerja mampu bertransformasi sebagai taktik krusial bagi korporasi guna mendongkrak Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawa

ABSTRACT

Nyayu Eddys Maharani, *The Influence of Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Performance at Jiron Motor Palembang. Supervised by Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE., MM and Yunidar Erlina, SE., M.Si.*

This study aims to determine whether there is an influence of Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Performance at Jiron Motor Palembang. This research employs a quantitative research approach. The sampling technique used is saturated sampling, with a total of 40 employees of Jiron Motor Palembang as respondents. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS Statistics version 26.

The results of this study indicate that (1) simultaneously, Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environment have a positive and significant influence on employee performance at Jiron Motor Palembang. (2) Work Discipline partially has a positive and significant influence on employee performance at Jiron Motor Palembang. (3) Organizational Culture partially has a positive and significant influence on employee performance at Jiron Motor Palembang. (4) Work Environment partially has a positive and significant influence on employee performance. This study concludes that improving work discipline, strengthening organizational culture, and improving the work environment can be important strategies for the company to enhance employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia dikenal dengan singkatan nya menjadi MSDM ialah suatu rancangan sistem yang bersifat formal dalam organisasi yang bertujuan untuk mengelola dan mengoptimalkan pemanfaatan potensi serta bakat yang dimiliki oleh sumber daya manusia secara tepat guna maupun hemat waktu, sehingga sanggup menopang realisasi target institusi secara maksimal. Pengelolaan kapital insani tidak cuma menitikberatkan perhatian pada pengelolaan tenaga kerja sebagai pelaksana tugas, tetapi juga mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, hingga evaluasi kinerja karyawan agar selaras dengan kebutuhan dan strategi organisasi. Dengan adanya sistem MSDM yang prima, korporasi sanggup menjamin bahwasanya masing-masing personil mampu memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan kompetensi yang dimiliki Menurut Abdullah dalam (Pahira & Rinaldy., 2023).

Selain itu, pengelolaan kapital insani pun memegang fungsi krusial guna mengelevasi ketangguhan entitas, entah pada level personal, regu maupun komplotan, serta pada eselon institusi secara keseluruhan, sehingga organisasi mampu beradaptasi dan bertahan dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan lingkungan bisnis.

Dalam era globalisasi yang semakin berkembang pesat saat ini, Kapital insani memegang andil yang amat vital pada setiap aktivitas operasional perusahaan.

Sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan organisasi, pula selaku elemen esensial yang memastikan kesuksesan korporasi guna meraih sasaran yang sudah digariskan. Kejayaan sebuah entitas bisnis amat ditentukan oleh mutu beserta Kinerja Karyawan yang dikuasai, lantaran Kinerja Karyawan adalah tolok ukur pokok guna mengevaluasi kemangkusan serta daya produksi lembaga. Dengan demikian, makin unggul kinerja karyawan yang dicetak, maka makin tinggi pula kansentitas bisnis guna meraih sasaran secara optimal pada penelitian Simoes dalam (Marpaung & Darmawan 2022).

Perkembangan industri jasa otomotif di Indonesia mengalami peningkatan pesat seiring bertambahnya jumlah kendaraan dan kebutuhan perawatan. Salah satu sektor yang berkembang adalah jasa body repair, yang meliputi perbaikan bodi dan pengecatan kendaraan. Tingginya permintaan mendorong persaingan antar bengkel untuk memberikan pelayanan terbaik, di mana kualitas layanan sangat ditentukan melalui kinerja kapital insani, maka dari itu, dibutuhkan kinerja karyawan yang optimal serta kemampuan dalam memanfaatkan SDM secara efisien supaya target komersial sanggup direngkuh serta memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan bengkel (Irfan *et al.*, 2025)

Satu di antara elemen pokok yang memberi imbas pada kinerja karyawan yakni disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan tindak-tindak individu yang selaras terhadap regulasi, mekanisme kerja yang berlaku, ataupun kedisiplinan dimaknai sebagai pembawaan, tabiat, beserta tindakan yang sejalan terhadap tata tertib dari institusi baik secara tekstual maupun non-tekstual. Mentalitas kedisiplinan yang diaplikasikan oleh pekerja bakal merepresentasikan bahwasanya staf bersangkutan

memiliki tingkat kewajiban yang masif atas jobdesknya sehingga memacu antusiasme tatkala beraktivitas Kerja demi terealisasinya target korporasi melalui kepatuhan pada regulasi beserta kaidah-kaidah komunal yang diterapkan pada korporasi tersebut (Novita *et al*, 2025). Merujuk pada riset penyusun di Jiron Motor, informasi sanggup dipantau melalui tabulasi berikut:

Riset seputar dampak disiplin kerja atas kinerja karyawan senantiasa memperlihatkan kesimpulan yang bervariasi. Pengkajian yang digarap oleh (Alfadhil *et al.*, 2024) membuktikan bahwasanya Disiplin Kerja memberikan dampak bernilai plus serta bermakna pada Kinerja Karyawan, sehingga makin unggul Disiplin Kerja yang dikuasai staf maka makin maksimal pula Kinerja yang dicetak. Sebaliknya, penelitian (Rahman & Setiawan, 2023) mendapati bahwasanya disiplin kerja sama sekali nir-dampak atas kinerja karyawan. ketidaksamaan kesimpulan riset tersebut mengisyaratkan eksistensi kesenjangan studi, sehingga dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan masih perlu diuji Kembali pada objek penelitian yang berbeda yaitu jiron motor Palembang.

Di samping disiplin kerja, elemen determinan lainnya yang memberi imbas pada kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi dalam (Asha & mahargiano, 2024), budaya organisasi merupakan struktur yang mengarahkan tindak-tanduk harian, menetapkan kebijakan, beserta mengarahkan perilaku karyawan guna merealisasikan target lembaga. Sementara itu, merujuk pandangan Kreitner beserta Kinicki pada (Asha & mahargiano, 2024), budaya organisasi merupakan serangkaian praanggapan yang dikuasai secara kolektif serta diakui oleh sebuah komplotan yang mempengaruhi bagaimana budaya organisasi

dirasakan dan dipikirkan dalam lingkungan yang berbeda dan memutuskan apakah akan meresponnya.

Investigasi seputar dampak budaya organisasi atas kinerja karyawan pun memaparkan kesimpulan yang belum ajek. Kajian (Asha & Mahargiano, 2024) menunjukkan bahwasanya budaya organisasi mendatangkan imbas positif beserta bermakna atas kinerja karyawan, walau begitu, riset (Putra & Wijaya, 2024) mengindikasikan bahwasanya budaya organisasi nir-dampak secara bermakna atas kinerja karyawan. Ketidaksamaan konklusi riset ini mengisyaratkan eksistensi kesenjangan studi, maka dari itu butuh dilaksanakan pengkajian ulang seputar dampak budaya organisasi atas kinerja karyawan di jiron motor palembang.

Lebih dari itu, lingkungan kerja turut bertransformasi sebagai elemen krusial yang memberi imbas pada kinerja karyawan. berdasarkan perspektif Afandi pada (Farhan & Indriyaningrum, 2023) Lingkungan Kerja adalah seluruh sesuatu yang berlokasi pada Lingkungan area para staf melaksanakan rutinitas Kerja serta sanggup memberikan impak pada mereka tatkala menunaikan kewajiban yang sudah didistribusikan, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, higienitas area kerja beserta instrumen perabotan kerja yang representatif ataupun sebaliknya. Lingkungan kerja sanggup diklasifikasikan ke dalam sepasang tipe yaitu Lingkungan Kerja fisik serta Lingkungan Kerja non-fisik.

Riset seputar dampak lingkungan kerja atas kinerja karyawan pun senantiasa memaparkan kesimpulan yang bervariasi. Pengkajian (Lajatuma, 2023) yang menemukan bahwasanya lingkungan kerja mendatangkan imbas positif beserta

bermakna atas kinerja karyawan. Kendati demikian, kajian (Susanto & Dewi, 2024) mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja sama sekali nir-dampak atas kinerja karyawan. Ketidaksamaan konklusi riset tersebut mengisyaratkan eksistensi kesenjangan studi, maka dari itu riset ini dieksekusi guna mengevaluasi ulang dampak lingkungan kerja atas kinerja karyawan di Jiron Motor Palembang.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan di Jiron Motor Palembang, penelitian ini penting dilakukan guna mengevaluasi dampak disiplin kerja, budaya organisasi, beserta lingkungan kerja atas kinerja karyawan. Konklusi riset diangankan sanggup bertransformasi sebagai materi kalkulasi saat menetapkan kebijakan manajerial, teristimewa ketika mendongkrak kinerja karyawan sekaligus mengokohkan implementasi prinsip-prinsip institusi. Atas dasar tersebut, pengkaji menyelenggarakan kajian dengan tajuk **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Jiron Motor Palembang.”**

1.2 Perumusan Masalah

Merujuk pada pemaparan dari konteks pendahuluan di atas, problematika pada riset ini yakni, sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang?

3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Jiron Motor Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Kajian ini diangankan agar sanggup menyuplai signifikansi, yakni:

1. Bagi Penulis

Riset ini berfaedah guna mengeskalasi intelektualitas, cakrawala, beserta jam terbang penyusun pada disiplin ilmu pengelolaan kapital insani, teristimewa bersinggungan dengan disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, beserta kinerja karyawan. Lebih dari itu, kajian ini pun bertransformasi sebagai medium guna mengimplementasikan konsep

akademis yang sudah didapatkan semasa studi perguruan tinggi menuju aplikasi aktual pada area operasional.

2. Bagi Perusahaan

Kajian ini diangankan sanggup bertransformasi sebagai materi kontribusi beserta kalkulasi bagi kubu korporasi saat berikhtiar mendongkrak kinerja karyawan. Melintasi riset ini, korporasi sanggup mendeteksi elemen-elemen yang memberi imbas atas Kinerja Karyawan, terkhusus Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, maupun Lingkungan Kerja, sehingga sanggup memformulasikan regulasi yang lebih tepat dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Kajian ini diangankan sanggup mendonasikan andil pada ekspansi khazanah keilmuan, teristimewa di disiplin ilmu pengelolaan kapital insani. Lebih dari itu, konklusi riset ini sanggup difungsikan selaku rujukan ataupun materi pedoman bagi pengkaji berikutnya yang berhasrat menelaah tema serupa ataupun relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Akbar, S., Aziwanti., Hermanto, H., Fanyurbanovveriadaeb, & Sutrisno, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 21(3), 264-274.
- Alfadhil, T., Tulhusnah, L., & Soehila, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten situbundo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur(JME)*, 3(5), 861-875.
- Ali, H., Mahrus, A. M., & Author, C. (2023). Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Tata Nilai, dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(2), 70-79.
- Ari Kunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asha, T. F., & Mahargiano, P. B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Peln Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 13(11).
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep dan kinerja)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dekael Semarang, *Jurnal Visionida (Manajemen dan Bisnis)*, 9(1).
- Fikri, M., Kevin, J., Mofu, C., Damayanti, T., & Muskin, A. (2025). Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementrerian Perhubungan, Direktorat Jendral Perhubungan Udara, *Jurnal Manajemen*, 12(3), 1-8.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisi Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harisandi, R. M., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bank Bri kanca sukarjo kota. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 2(17).
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M.I. (2023). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248-261.
- Ihsan, A., & Yaman, B. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panasonic Manufacturing Indonesia. *Journal of Social Science and Multidisciplinary Analysis*, 2(1).

- Irfan, M., Akbariaji, Y., Saputera, B., Zikry, A. A., Rizky, M. A., Suryadi, A., Dewi, I. K., & Sina, U. I. (2025), Pengenalan alat-alat body repair dan Pelatihan dasar Teknik repair body mobil untuk siswa otomotif. 5(2), 281-288.
- Jayen, F., Kadir, A., Melania., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023), Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jernal Aplikasi Pelayanan dan Pelabuhan*, 1(14).
- Kurniawan, A. L., Aziz, S., & Huda, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 1(2), 337-340.
- Lajatuma, T. A., Nuraiana, E., & Murwani, J. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi (FIPA)*, 55(1), 13-27.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, A. P., Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21-32.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus bagiann operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekan baru). *Jurnal FISIP*, 2(1), 1-11.
- Naima, N., & Aransyah, M. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Samarinda. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 1(7).
- Novita, A. H., Dura, J., & Alamsyah, A. R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Keryawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Adi Sarana Armada TBK (ASSA LOGISTICS) Semarang Jawa Tengah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(1).
- Pahira, S. H., Rinaldy, R. (2023). Meningkatkan Kinerja Organisasi *The Importance of Human Resource Management (HRM) In Improving Organizational Performance* Pentingnya Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. 03(3), 810-817.
- Paliang, E., Koto, M. S., & Irsyan, A. (2025). Pengaruh Kopetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Permayarakatan (Lapas) Kelas IIA Sibolga. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2(2), 61-74.

- Putra, A. G., & Wijaya, S. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan retail. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 45–58.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan; Literature Rivew. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 289-310.
- Rahman, F., & Setiawan, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 15(2), 112–125.
- Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Dalam Prosiding Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan*, 553-564.
- Riduwan. (2015). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow/Boston: Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan evaluasi kinerja* (Edisi 3). Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d* (Edisi Terbaru). Alfabeta.
- Susanto, R., & Dewi, A. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 19(2), 134–148.
- Wahyutomo, D., & Zikri, I. F. M. (2024). Budaya Organisasi Sebagai Faktor yang berpengaruh dalam Menentukan Kinerja Karyawan dan Kualitas Layanan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 502-532.

- Wellem, L., Olivia, Y., Silva, D., & Lela, A. M. D. (2023).
[https://doi.org/10.59603/projemen.v10i1.31.10\(1\).](https://doi.org/10.59603/projemen.v10i1.31.10(1).)
- Wijaya, D. W. E., Fauji, D. A. S. (2021).Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.

