

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
SERTA INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV MASTERPIECE PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:

LISE ANGGRAINI

NPM. 16.01.11.0201

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2020


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : LISE ANGGRAINI
NPM : 16.01.11.0201
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Juduk Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA SERTA INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV MASTERPIECE
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 29 Oktober 2020 Pembimbing I:


Rudy Chairudin, SE, MP

NIDN: 0202026201

Tanggal 23 Oktober 2020 Pembimbing II:


MASWAH, SE, MM

NIDN: 0225105601

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CSRS

NIDN: 0205026401

329/PS/DFE/20

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu, Allah maha mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui

(Q.S Al-Balqarah 216)

Kupersembahkan kepada :

- Allah Swt
- Kedua orang tuaku tercinta Ayah dan Ibunda yang berperan penting disetiap langkahku yang selalu mendoakan ku setiap detik perjalanan hidupku
- Saudara dan saudariku
- Para pendidikku yang terhormat
- Almamater tercinta

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Serta Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Masterpiece Palembang. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan Skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah,SE,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Rudy Chairudin,SE,MP selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
5. Ibu Maswah,SE,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Pimpinan serta Staff CV.Masterpiece Palembang yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
7. Kedua orang tua ku yang tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

9. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuannya dalam terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Palembang, September 2020

Penulis

Lise Anggraini

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Displin Kerja.....	10
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	16

2.1.3 Insentif.....	26
2.1.4 Kinerja.....	35
2.2 PenelitianLainYangRelevan.....	42
2.3 Kerangka Berpikir	43
2.4 Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 TempatDanWaktu Penelitian	45
3.1.1 TempatPenelitian.....	45
3.1.2 WaktuPenelitian.....	45
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	46
3.2.1 Sumber data	46
3.2.2 TeknikPengumpulan data	47
3.3 Populasi dan Sampel.....	48
3.3.1 Populasi.....	48
3.3.2 Sampel.....	49
3.4 RancanganPenelitian.....	49
3.5 Variabel Dan DefinisiOprasional.....	50
3.6 InstrumenPenelitian.....	52
3.6.1 Uji Validitas.....	53
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	54
3.7 UjiAsumsiKlasik.....	55
3.7.1 UjiNormalitas.....	55
3.7.2 UjiHeteroskedastisitas.....	56

3.7.3 UjiMultikolinieritas.....	56
3.8 Teknik AnalisisData.....	57
3.8.1 Analisis Regrasi Linier Berganda.....	57
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	58
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	60
3.8.4 UjiHipotesis.....	60
3.8.5 Uji Secara Parsial.....	61
3.8.6 Uji F (Secara Simultan).....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1. Hasil Penelitian.....	64
4.1.1. Gambaran Umum CV. Masterpiece Palembang.....	64
4.1.2. Aset dan Layanan pada CV. Masterpiece Palembang.....	64
4.1.3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	67
4.2. Pembahasan.....	70
4.2.1. Karakteristik Responden.....	70
.....	
4.3. Analisis Pembahasan.....	70
4.3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	72
4.3.2. Uji Asumsi Klasik.....	80
4.3.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	84
4.3.4. Uji Koefisien Korelasi.....	85
4.3.5. Uji Koefisien Determinasi(R^2).....	87
4.3.6. Uji Analisis Deskriptif.....	87
4.3.7. Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t).....	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
5.1. Kesimpulan.....	94
5.2. Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

2.1 Kehadiran Karyawan.....	4
2.2 Penelitian Lain yang relevan.....	42
3.1 Jadwal Penelitian.....	45
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	51
3.3 Skor Responden.....	53
3.4 Koefisien Korelasi Nilai R.....	59
4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
.....	
4.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia.....	71
4.3 Hasil Responden Berdasarkan Jabatan.....	72
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X_1).....	73
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	74
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X_3).....	75
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	76
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X_1).....	78

4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	78
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X_3)	79
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	80
4.12 Hasil Uji Normalitas.....	81
4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas.....	83
4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	84
4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	86
4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	87
4.18 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin(X_1).....	88
4.19 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	88
4.20 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Insentif(X_3).....	89
4.21 Hasil Uji Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	89
4.22 Hasil Uji F Simultan.....	91
4.23 Uji t Parsial.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar		
2.1	Skema Kerangka Berpikir.....	43
4.1	Bagan Organisasi CV. Masterpiece Palembang.....	68

ABSTRAK

Lise Anggraini, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Serta Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Masterpiece Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Rudy Chairudin,SE,MP dan Ibu Maswah,SE,MM).

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja serta Insentif terhadap Kinerja karyawan pada CV. Masterpiece Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 50 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer yang diperoleh penulis dengan menyebarkan kuisioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f

berdasarkan hasil pengolahan data dengan spss 17.00 pada uji f diperoleh f hitung 575.242 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja serta insentif secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Pada uji t untuk variabel disiplin secara parsial diperoleh nilai signifikan $t 0,01 < 0,05$ yang menunjukkan variabel disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Dan uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikan $0,045 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Serta uji t untuk variabel insentif diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan variabel insentif secara parsial mempengaruhi kinerja. Persamaan regresi linier berganda diperoleh : $Y = -1.332 - 0.109 X_1 + 0.122 X_2 + 0.825 X_3 + e$ dengan koefisien determinasi yang diperoleh $R^2 = 0,972$ atau 97,2% yaitu variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja serta insentif) yang mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 97,2%.

Kata Kunci :Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

LISE ANGGRAINI, dilahirkan di desa tanjung tiga kec.rebang tangkas kab way kanan lampung utara pada hari senin, 30 Agustus 1994 dari pasangan Bapak M.yaki dan Ibu Hossailana, putri bungsu dari lima bersaudara.

Sekolah dasar yang diselesaikan pada tahun 2007 di SDN 03 Tanjung Tiga. Sekolah menengah pertama di selesaikan pada tahun 2010 di MTs AL FATTAH Tanjung Tiga. Selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2013 di MA AR-RAHMAN Palembang. Dan pada tahun 2016 masuk ke Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2020



LISE ANGGRAINI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lise Anggraini
Nomor Pokok : 1601110201
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja
Serta Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada
CV Masterpiece Palembang.

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

Palembang, September 2020

Penulis



Lise Anggraini

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern, dimana semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia.

Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi.

Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil namun juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh kedisiplinan karyawan, lingkungan kerja dan insentif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah kedisiplinan, lingkungan kerja serta insentif.

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:134) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (dalam Wisnu Saputra dan Imam Wibowo, 2017:2) disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kurang-tahuan karyawan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orientasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya.

Kedisiplinan karyawan Masterpiece Palembang dalam hal kehadiran dinilai belum maksimal. Batas waktu masuk kerja yang ditetapkan oleh CV. Masterpiece Palembang untuk shift pagi pukul 09:30 dan untuk shift sore pada pukul 17:30, akan tetapi masih banyak karyawan yang masuk kerja melebihi batas waktu yang sudah ditentukan. Hal ini terbukti dari tingginya jumlah karyawan yang datang terlambat pada bulan Januari-Desember 2019 seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1 Data Karyawan Datang Terlambat Periode Bulan Januari-
Desember 2019**

Bulan	Jumlah Pegawai		
	Terlambat 2-3 kali	Terlambat 4 kali	Terlambat > 4 kali
Januari	17 Orang	10 Orang	23 Orang
Febuari	15 Orang	12 Orang	22 Orang
Maret	15 Orang	9 Orang	24 orang
Afril	14 Orang	11 Orang	25 Orang
Mei	16 Orang	11 Orang	23 Orang
Juni	19 Orang	13 Orang	23 Orang
Juli	15 Orang	12 Orang	19 Orang
Agustus	15 Orang	10 Orang	24 Orang
September	16 Orang	9 Orang	22 Orang
Oktober	17 Orang	11 Orang	20 Orang
November	15 Orang	13 Orang	21 Orang
Desember	19 Orang	13 Orang	24 Orang
Rata-Rata	16 Orang	11 Orang	23 Orang

Sumber : HRD Masterpiece Palembang

Berdasarkan Tabel diatas maka di ketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada Cv. Masterpiece palembang pada bulan Januari-Desember 2019 cukup tinggi yaitu rata-rata 2-3 kali sebanyak 16 orang, rata-rata karyawan terlambat 4 kali sebanyak 11 orang dan 23 orang karyawan terlambat >4 dalam setiap bulannya. Selain itu dapat dilihat bahwa tingkat terlambat tertinggi ada bulan Desember 2019, karena karyawan dibebankan dengan laporan akhir tahun yang mengakibatkan beban kerja mereka bertambah dan mengakibatkan kelelahan

yang lebih dibandingkan bulan-bulan sebelumnya. Kelelahan tersebut mengakibatkan pada keesokan harinya banyak karyawan datang terlambat untuk bekerja. Selain disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan insentif.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Nitisemito,2013:97). Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman. Menurut Robins (2010) menyatakan bahwa karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, perhatian tersebut dilihat baik dari segi kenyamanan pribadi maupun diberi kemudahan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2012:134) lingkungan kerja non fisik adalah semua yang menggambarkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja yang memiliki staus jabatan sama di perusahaan dimana merka bekerja. Lingkungan kerja fisik maupun non fisik

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena berhubungan langsung dengan karyawan.

Robbins (2013:274) mengemukakan bahwa sistem insentif juga mampu merangsang para karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara mengadopsi berbagai metode insentif yang dapat dipakai dan diaplikasikan ke dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Arnolds & Venter (2007) menyatakan bahwa insentif juga pada hakekatnya merupakan perangsang yang sifatnya menunjukan dan membimbing peran para karyawan ke arah yang dikehendaki perusahaan, maka dengan adanya pemberian insentif sangat diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat lagi dan sasaran perusahaan akan tercapai.

CV.Masterpiece adalah salah satu pusat hiburan yang bergerak pada bisnis hiburan karaoke keluarga, yang mana sumber daya manusia merupakan aset terpenting di dalamnya. Menurut pengamatan penulis, Kinerja karyawan CV. Masterpiece belum optimal diduga masih banyaknya karyawan yang sering keluar pada saat jam kerja, dan lingkungan kerja yang belum mendukung serta pemberian insentif yang kurang tepat waktu. Untuk menghindari menurunnya kinerja karyawan maka pihak manajemen CV. Masterpiece harus mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan dari setiap karyawannya

sehingga proses evaluasi sangat diperlukan terhadap kinerja karyawan secara terus menerus agar dapat membentuk Sumber Daya Manusia yang handal dan bertanggung jawab sehingga dapat terus memberikan pelayanan yang maksimal pada masyarakat umumnya serta pelanggan setia CV. Masterpiece Palembang.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV MASTERPIECE PALEMBANG”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka selanjutnya dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja, lingkungan kerja, serta insentif terhadap kinerja karyawan CV. Masterpiece Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Masterpiece Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Masterpiece Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan CV. Masterpiece Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Atas dasar permasalahan yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja serta insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. Masterpiece Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Masterpiece Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Masterpiece Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan CV. Masterpiece Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah MSDM dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pengaruh dari disiplin kerja, lingkungan kerja, serta insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan pada CV. Masterpiece Palembang dalam rangka meningkatkan semangat dan produktivitas karyawannya.

3. Bagi Almamater

Menambah referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa yang sedang melakukan penelitian untuk dijadikan bahan pertimbangan

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Disiplin Kerja*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Disiplin Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edi Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Disiplin Kerja Jakarta: Kencana
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2018. *Lingkungan Kerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex, S. 2013. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex, S. 2013. *Lingkungan Kerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*, 2014: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
- Robbins, Stephen P. 2010. *Organizational Behavior*. Alih bahasa Benyamin Molan. 2011. *Lingkungan Kerja*. Edisi Kesepuluh. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. IMDEKS STIE.
- Robbins, S. P. (2013). *Insentif*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sarwoto., 2011. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Hal, 241). Yogyakarta : BPFE.
- Sedarmayanti. 2010. *Lingkungan Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung

Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: RefikaAditama.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung

Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta

Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta