

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT.KURNIA BERLIAN MAKMUR  
(CABANG PALEMBANG)**

**SKIRPSI**

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



**Diajukan Oleh:**

**EMA PAJARSARI  
NPM. 17.01.11.00.57**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**

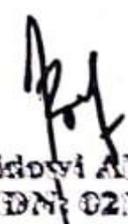
**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : EMA PAJARSARI  
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.00.57  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN  
KERJA, DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. KURNIA BERLIAN  
MAKMUR CABANG PALEMBANG (REALME)

Pembimbing Skripsi

Tanggal 14-10-2021 Pembimbing I :

  
Baldoyi Abdhia, S.E. M.P  
NIDN: 0210115101

Tanggal 13-10-2021 Pembimbing II:

  
Royda, S.E.M.Si  
NIDN: 0226128701

**156/PS/DFE/2021**

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

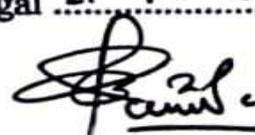
Tanggal 21-10-2021



  
Dr. Msy. Mikhal, SE. M.Si. Ak.CACSRS  
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 21-10-2021

  
Mariyam Zanariah, S.E, MM  
NIDN: 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

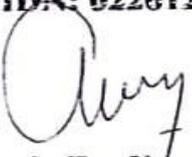
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : EMA PAJARSARI  
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.00.57  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN  
KERJA, DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. KURNIA BERLIAN  
MAKMUR CABANG PALEMBANG (REALME)

Penguji Skripsi

Tanggal 14-10-2021 Ketua Penguji :   
: Baidowi Abdhie, S.E. M.P  
NIDN: 0210116101

Tanggal 15-10-2021 Penguji I :   
: Royda, S.E.M.Si  
NIDN: 0226128701

Tanggal 13-10-2021 Penguji II :   
: Azmir Ferdiansyah, SE., M.M  
NIDN: 0221105801

156/PS/DFE/2021

Mengsahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 21-10-2021

  
Dr. Msy. Mikhal, SE. M.Si. Ak.CACSRS  
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 21-10-2021

  
Mariyam Zanariah, S.E, MM  
NIDN: 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ema Pajarsari  
Npm/Nomor Pokok : 1701110057  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

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 segala konsukuensinya.

Palembang, Oktober 2021



Ema Pajarsari

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>LEMBAR JUDUL</b> .....                 | <b>i</b>    |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....           | <b>ii</b>   |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....            | <b>iii</b>  |
| <b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....     | <b>iv</b>   |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....        | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....               | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                   | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                 | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                | <b>xiv</b>  |
| <b>ABSTRAK</b> .....                      | <b>xv</b>   |
| <b>RIWAYAT HIDUP</b> .....                | <b>xvi</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                  |             |
| 1.1 Latar Belakang .....                  | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                  | 5           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....               | 6           |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....              | 6           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>            |             |
| 2.1 Kajian Teoritis .....                 | 8           |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia ..... | 8           |
| 2.1.1.1 Fungsi Sumber Daya Manusia.....   | 9           |
| 2.1.1.2 Peranan MSDM .....                | 12          |
| 2.1.2 Motivasi.....                       | 13          |
| 2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....          | 13          |
| 2.1.2.2 Faktor – Faktor Motivasi .....    | 14          |
| 2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi.....  | 16          |
| 2.1.2.4 Jenis-jenis Motivasi .....        | 17          |
| 2.1.2.5 Indikator Motivasi .....          | 18          |
| 2.1.3 Lingkungan Kerja.....               | 19          |
| 2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....  | 19          |

|   |    |
|---|----|
| 2.1.3.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....       | 20 |
| 2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja.....  | 22 |
| 2.1.3.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....         | 25 |
| 2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja .....          | 26 |
| 2.1.4 Disiplin Kerja .....                        | 28 |
| 2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja .....           | 28 |
| 2.1.4.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja .....        | 29 |
| 2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....    | 30 |
| 2.1.4.4 Jenis-jenis Disiplin Kerja .....          | 32 |
| 2.1.4.5 Indikator Disiplin Kerja.....             | 34 |
| 2.1.5 Kinerja Karyawan .....                      | 35 |
| 2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....          | 35 |
| 2.1.5.2 Faktor Kinerja Karyawan .....             | 36 |
| 2.1.5.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan ..... | 37 |
| 2.1.5.4 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan .....        | 39 |
| 2.1.5.5 Indikator Kinerja Karyawan .....          | 40 |
| 2.2 Penelitian Yang Relevan.....                  | 41 |
| 2.3 Kerangka Berpikir .....                       | 42 |
| 2.4 Hipotesis Penelitian .....                    | 44 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|  |    |
|--|----|
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....         | 46 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian .....                | 46 |
| 3.1.1 Waktu Penelitian .....                 | 46 |
| 3.2 Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data ..... | 47 |
| 3.2.1 Sumber Data .....                      | 47 |
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....          | 47 |
| 3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling .....     | 48 |
| 3.3.1 Populasi .....                         | 48 |
| 3.3.2 Sampel .....                           | 48 |
| 3.3.3 Sampling.....                          | 49 |
| 3.4 Rancangan Penelitian.....                | 50 |

|         |  |    |
|---------|--|----|
| 3.5     | Variabel dan Definisi Penelitian ..... | 50 |
| 3.5.1   | Variabel Penelitian .....              | 50 |
| 3.5.2   | Definisi Operasional Variabel .....    | 51 |
| 3.6     | Instrumen Penelitian .....             | 52 |
| 3.7     | Uji Instrumen .....                    | 55 |
| 3.8     | Teknik Analisa Data .....              | 56 |
| 3.8.1   | Uji Normalitas .....                   | 56 |
| 3.8.2   | Uji Asumsi Klasik .....                | 56 |
| 3.8.2.1 | Uji Heteroskedastisitas .....          | 57 |
| 3.8.2.2 | Uji Multikolinieritas .....            | 57 |
| 3.8.3   | Analisis Regresi Linear Berganda ..... | 57 |
| 3.8.4   | Analisis Koefisien Determinasi .....   | 59 |
| 3.9     | Uji Hipotesis .....                    | 60 |
| 3.9.1   | Uji Simultan .....                     | 60 |
| 3.9.2   | Uji Parsial .....                      | 61 |

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|         |   |    |
|---------|---|----|
| 4.1     | Hasil Penelitian .....                        | 62 |
| 4.1.1   | Sejarah Perusahaan .....                      | 62 |
| 4.1.2   | Visi dan Misi Perusahaan .....                | 65 |
| 4.1.3   | Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas ..... | 65 |
| 4.1.3.1 | Struktur Organisasi .....                     | 65 |
| 4.1.3.2 | Pembagian Tugas .....                         | 68 |
| 4.2     | Pembahasan .....                              | 70 |
| 4.3     | Hasil Uji Instrumen .....                     | 73 |
| 4.3.1   | Hasil Uji Validitas .....                     | 73 |
| 4.3.2   | Hasil Uji Realibilitas .....                  | 75 |
| 4.4     | Uji Asumsi Klasik .....                       | 76 |
| 4.4.1   | Uji Normalitas .....                          | 76 |
| 4.4.2   | Uji Multikolinieritas .....                   | 77 |
| 4.4.3   | Uji Heteroskedastisitas .....                 | 78 |
| 4.5     | Teknik Analisis Data .....                    | 79 |

|  |    |
|--|----|
| 4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....      | 79 |
| 4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) .....      | 81 |
| 4.5.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi $R^2$ ..... | 82 |
| 4.6 Hasil Uji Hipotesis.....                           | 83 |
| 4.6.1 Hasil Uji Simultan (F) .....                     | 83 |
| 4.6.2 Hasil Uji Parsial (t).....                       | 84 |
| 4.6.3 Pembahasan Variabel .....                        | 86 |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>                      |    |
| 5.1 Kesimpulan.....                                    | 89 |
| 5.2 Saran .....  | 90 |
| G Sistematika Penelitian.....                          | 91 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....                            | 92 |
| <b>LAMPIRAN</b>  |    |

## DAFTAR TABEL

| Tabel  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian Relavan.....  | 41      |
| Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....   | 46      |
| Tabel 3.2 Instrumen Penelitian .....                                     | 52      |
| Tabel 3.3 Kisi – Kisi Instrumen Variabel .....                           | 53      |
| Tabel 3.4 Internal Koefisien dan Tingkat Hubungan.....                   | 58      |
| Tabel 4.1 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... | 70      |
| Tabel 4.2 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Umur.....           | 71      |
| Tabel 4.3 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....    | 71      |
| Tabel 4.4 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....  | 72      |
| Tabel 4.5 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Jabatan .....       | 72      |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1).....                         | 73      |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....                 | 74      |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3) .....                  | 74      |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....                  | 75      |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas .....                                    | 76      |
| Tabel 4.11 Uji Normalitas.....   | 77      |
| Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas .....                                   | 78      |
| Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas.....                                  | 79      |
| Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....                  | 79      |
| Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....                       | 81      |
| Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....                    | 82      |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....                               | 83      |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....                               | 86      |

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar  | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian.....                          | 42      |
| Gambar 4.1 Logo Realme .....  | 63      |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Kurnia Berlian Makmur C. Plg ..... | 67      |

## ABSTRAK

**EMA PAJARSARI, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang. (Di bawah Bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, SE. MP dan Ibu Royda, S.E., M.Si )**

Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 58 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program komputer statistical product and sevice solution (SPSS) 2.4 Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

Secara simultan (Uji F) menunjukkan  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $7,304 > 2,776$  atau  $sig F (0,000) < 0,05$  maka disimpulkan  $H_0$  ditolak. Artinya Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) 0,468 dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) 0,262 dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) 0,227 terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar **13,066** sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:  $Y = 13,066 + 0,468X_1 + 0,262X_2 + 0,227X_3 + e$

Hasil Analisis Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,589 atau 58,9%. Artinya kontribusi variabel motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 58,9% dan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

*Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan kinerja*

## **RIWAYAT HIDUP**

**Emma Pajarsari**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 24 Oktober 1998, merupakan anak ketiga dari empat bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Bapak Parimin dan Ibu Wasiyah.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 150 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di SMP Negeri 54 Palembang, Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 22 Palembang.

Pada Tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, September 2021

## ***MOTTO :***

- ***KALAU KAMU LELAH MELAKUKAN SESUATU ISTIRAHATLAH, LANJUTKAN BESOK !***
- ***BILA ADA MASALAH DALAM HIDUPMU, MASALAH KECIL LUPAKAN , MASALAH BESAR KECILKAN !***
- ***JANGAN TERPACU DALAM SATU MASALAH, INGAT HIDUPMU MASIH PANJANG UNTUK HARI INI. BERUSAHLAH!***

## ***PERSEMBAHAN :***

- ***Terima kasih untuk bapak dan ibuku, saudaraku dan sahabat-sahabatku***
- ***Almamterku***
- ***Dosen tercinta***

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang”**

Dalam penulisan proposal ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya proposal ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Baidowi Abdhie S.E, M.P selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini.
5. Ibu Royda, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Dra. Yasmina Martini, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya proposal ini.
7. PT.Kurnia Berlian Makmur Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan PT. Kurnia Berlian Makmur Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
9. Untuk kedua orang tua yang saya cintai dan sayangi sepenuh hati Mae dan Pae, kedua kakak saya yang paling luar biasa Puspita Sari dan Maya Sari, dan adik saya tercinta Wahyu Permatasari
10. Teman-teman sejati Rose Pandan Wangi, Indah Rahmadani, Dian Larasati, Aldi Pranata, Haikal Syarif. Saya berterimakasih banyak telah mensupport pembuatan skripsi ini.
11. teman-teman seperjuangan BASCAMB, SAMBEL CENGE, 7ICON, BANYAK RENCANA. Saya ucapkan terimakasih telah memberikan kata-kata motivasi untuk terus berjuang
12. organisasi kampus yang saya ikuti PRAMUKA UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG, PUSAT SENI MAHASISWA UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG DAN DEWA MAHASISWA EKONOMI UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG. Saya ucapkan terimakasih banyak telah memberikan saya peluang untuk berkembang.
13. Untuk RM.Andri Avianto S.E Saya ucapkan terima kasih telah memberikan saya support.
14. Dan untuk Muhammad Taqwa S.E saya ucapkan terimakasih telah membantu dalam memberi nasehat.
15. Terima kasih juga untuk teman-teman seangkatan yang telah berjuang bersama hingga akhir pembuatan skripsi ini.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

Palembang, Oktober 2021

Ema PajarSari

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting untuk mewujudkan visi, misi, tugas pokok dan fungsi suatu perusahaan, untuk itu kinerja sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian. Peningkatan kualitas merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Pemenuhan terhadap kebutuhan akan memberikan motivasi kepada pekerja agar dapat bekerja lebih semangat. Maka perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja. Motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan banyak motivasi agar ia dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Bayu Fadila (2013:05), motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu.

Selain Motivasi, hal lainnya yang penting dalam dunia kerja yang berhubungan dengan sumber daya manusia adalah lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang harus kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal.

Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan mempunyai kinerja yang baik. Lingkungan kerja juga dinyatakan oleh Taiwon (2010:301), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik dan non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja

non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Situasi perusahaan tentu erat kaitannya dengan aturan main yang ada. Sehingga hasil kinerja tidak bisa dipisahkan dari kedisiplinan para karyawan.

Menurut Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah salah satu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Salah satu kendala dari kedisiplinan adalah tingkat kehadiran yang sering kali tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, termasuk tidak hadir tanpa keterangan, kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, oleh karena itu kedisiplinan sangat berkaitan erat dengan waktu dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan.

PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang smartphome dan barang elektronik lainnya meliputi beragam kategori yaitu: Tv, Smartwatch, Buds Air, Smart Cam, dll. 4 Perusahaan yang didirikan pada tahun 2019 (Cabang Palembang) ini mendapati bahwa hasil kinerja karyawannya kurang baik. Sebab perusahaan memperlakukan karyawannya dalam memberikan target penjualan yang besar namun tidak diimbangi dengan gaji yang sesuai. Penekanan terhadap karyawan yang tinggi secara tidak langsung mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan mengakibatkan kurangnya motivasi kerja untuk berkembang secara baik, merasa

terintimidasi karena pengawasan dan pengarahan dari pimpinan terhadap karyawan yang berlebihan sehingga potensi didalam diri karyawan terlalu dibatasi oleh perintah atasan dan juga kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan target, semakin membuat karyawan tidak ingin meningkatkan motivasi kerjanya. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seseorang tersebut memiliki kemampuan dalam bekerja yang tinggi, tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Untuk menciptakan motivasi karyawan agar berjalan efektif dan efisien, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan lingkungan kerja yang membuat salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa karyawan mengeluhkan lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti persaingan tidak sehat antar pegawai, ada beberapa AC yang tidak berfungsi secara maksimal, halaman kantor yang digunakan sebagai parkir tidak dilengkapi CCTV dan sebagainya. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Kondisi-kondisi tersebut membuat kenyamanan karyawan dalam bekerja cukup terganggu yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga disiplin kerja karyawan mengalami penurunan yang berdampak terhadap perusahaan PT. Kurnia Berlian Makmur .

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Pengaruh motivasi, Lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme)**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja secara silmutan terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme)?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme)?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara persial terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme)?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme).

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme).
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme).
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme).
4. Untuk mengetahui disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme).

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini sangat bermanfaat dan berguna baik secara :

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan, meningkatkan pemahaman secara ilmiah dapat memberikan pemahaman mengenai Motivasi Individu, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam mengambil keputusan.

3. Bagi akademi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- E,Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiarmo. 2013. “*Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer* ”. Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013, Hal. 1-9
- Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi pertama cetakan kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian*.Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, edisi satu, cetakan pertama, Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Putra,Purnama Adithia. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Perikanan Kota Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rismalina. Riska. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Indonesia (PERSERO) Cabang Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama ed., Vol. Cetakan Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sondang P. Siagian. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sunyoto,Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Sumual, Tineke Evie Meggy. 2017. *Manajemen Sumber Daya* Edisi Revisi, Jawa Timur: R.A.De.Rozarie.

S. Andrian. Erico. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Digital Prima Imaging Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.

Uno, H.(2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi AksaraBandung PT Remaja Rosdaka Karya.

Winardi. 2016.*Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Madjir Sulbahri, Abdhie Baidowi. *Panduan Peengelolaan Data Dengan Program SPSS:Universitas Tridianti Palembang*.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.