PENGARUH LINGKUNGAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. PELINDO II (PERSERO) CABANG PALEMBANG

SKRIPSI

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

Diajukan Oleh :

Suprayogi Pratama

NPM.18.01.11.00.36

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Suprayogi Pratama
Nomor Pokok/NIRM	: *1801110036*
Jurusan/Prog.Siudi	: Manajemen
Jenjang pendidikan	: Strata I
Mata Kuliah	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul proposal	: Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PELINDO II (IPC) Cabang Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal : 31 Maret 2022 Pembimbing I : Firdaus, S.SE,MM

NIDN. 0203066401

Tanggal : 31 maret 2022 Pembimbing II : Syahyuni, SE, MM

NIDN. 0226106101

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 31 Maret 2022

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

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 31 maret 2022

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

001 / PS/ DFE/ 22

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Suprayogi Pratama
Nomor Pokok/NIRM	: 1801110036
Jurusan/Prog.Studi	: Manajemen
Jenjang pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul proposal	: Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PELINDO II (IPC) Cabang Palembang.

Penguji Skripsi
Tanggal 31 Maret 2022 Ketua Penguji : Firdaus, S.SE,MM
NIDN. 0203066401

Tanggal 31 Maret 2022 Penguji I : Syahyuni, SE, MM
NIDN. 0226106101

Tanggal 31 Maret 2022 Penguji II : Kartawinata, SE.,M.P
NIDN : 0214125901

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 31 Maret 2022

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

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 31 Maret 2022

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

001 / PS/ DFE/ 22

MOTTO :

"Pendidikan bukan mengenai mengisi
wadah yang kosong, tapi pendidikan merupakan
proses untuk menyalakan api pikiran"
(B. Yeats)

Kupersembahkan kepada :

- Allah SWT
- Kedua orang tuaku dan keluarga besarku tercinta
- Dosen Pembimbing skripsiku
- Kekasih Tersayang
- Teman-taman seperjuangan
- Sahabat-sahabatku
- Almamaterku tercinta

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Suprayogi Pratama
Nomor Pokok/NIRM	: 1801110036
Jurusan/Prog.Studi	: Manajemen
Angkatan	: 2018
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PELINDO II (IPC) Cabang Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ni ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila jika kemudian hari terbuktiatau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Suprayogi Pratama

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **"Pengaruh Lingkungan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang".** Skripsi ini merupakan salah satu syarat utama untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terimakasih yang ditujukan kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinati Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bpk Firdaus, S.SE,MM selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan Skripsi ini.
5. Ibu Syahyuni, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan Skripi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Tridinati Palembang yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis.
7. Kepala Cabang PT Pelindo II (Persero) Kota Palembang dan staf – staf yang terlibat dan telah memberikan izin untuk meneliti dengan memberikan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kedua Orang Tuaku beserta keluarga yang saya cintai.
9. Teman – teman seperjuangan dan sahabat - sahabat terbaik lainnya yang selalu memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.
10. Almater Kebanggaanku.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karenaitu saran dan kritik sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan membutuhkan.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Suprayogi Pratama

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iii**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... .. **iv**
PERNYATAAN BEBAS PALGIAT ..... **v**
KATA PENGANTAR..... **vi**
DAFTAR ISI..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR..... **xii**
ABSTRAK ..... **xiii**
RIWAYAT HIDUP..... **xiv**
BAB I PENDAHULUAN..... 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Perumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat Penelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 8
2.1 Kajian Teoritis..... 8
2.1.1 Definisi Manajemen 9
2.1.2 Fungsi Manajemen 9
2.2 Lingkungan Kerja..... 10
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja…… 10
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja 13
2.3 Disiplin Kerja 14
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja..... 14
2.3.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja 16
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja 16

2.4 Motivasi Kerja..... 17
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja…….. 17
2.4.2 Indikator Motivasi Kerja…….. 18
2.5 Produktivitas Kerja..... 19
2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja 19
2.5.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja…….. 21
2.5.3 Indikator Produktivitas Kerja…….. 22
2.6 Penelitian Lain Yang Relavan..... 23
2.7 Kerangka Berfikir..... 27
2.8 Hipotesis..... 27
2.9 Ruang Lingkup Penelitian..... 28

BAB III METODE PENELITIAN 29
3.1 Tempat dan Waktu 29
3.2 Sumber dan TeknikPengumpulan Data..... 30
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling..... 32
3.4 Rancangan Penelitian 35
3.5 Variabel dan Definisi Operasional 35
3.6 Instrument Penelitian 38
3.7 Teknik Analisis Data..... 40
3.8 Uji Hipotesis 45
3.9 Sistematika Penulisan 47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 49
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan 49
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan 50
4.1.3 Struktur Organisasi Dan Urain Tugas 50
4.1.3.1 Struktur Organisasi 50
4.1.3.2 Urain Tugas 51

4.2 Pembahasan dan interpretasi 59
4.2.1 Deskripsi Profil Responden 59
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur 59
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 60
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan 61
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas 61
4.3.1 Uji Validitas 61
4.3.2 Uji Reliabilitas 66
4.4 Teknik Analisis Data 67
4.4.1 Analisi Linier Berganda 67
4.4.2 Koefisien Korelasi 68
4.4.3 Koefisien Determinasi 69
4.4.4 Uji Asumsi Klaisk 70
4.4.4.1 Uji Normalitas 70
4.4.4.2 Uji Multikolinieritas 71
4.4.4.3 Uji Heteroskedasitas 72
4.4.5 Uji Hipotesis Penelitian 73
4.4.5.1 Uji Simultan (Uji F) 73
4.4.5.2 Uji Parsial (Uji t) 74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 77
5.2 Saran..... 78
DAFTAR PUSTAKA..... 79
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian 29
Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 37
Tabel 3.3 Skor Responden 39
Tabel 3.4 Kriteria Hubungan Dua Variabel 42
Tabel 4.1 Krakteristik Responden Berdasarkaan Umur 60
Tabel 4.2 Krakteristik Responden Berdasarkaan Jenis Kelamin 60
Tabel 4.3 Krakteristik Responden Berdasarkaan Pendidikan Terakhir 61
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan (X1) 62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin (X2) 63
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3) 64
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y) 65
Tabel 4.8 Hail Uji Reliabilitas 66
Tabel 4.9 Hasil uji Analisi Linier Berganda 67
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefesien Korelasi 69
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefesien Determinasi 69
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas 71
Tabel 4.13 Hasil Uji F 73
Tabel 4.14 Hasil Uji t 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... . 27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi 50
Gambar 4.2 Uji Normalitas 70
Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas 72

ABSTRAK

SUPRAYOGI PRATAMA, Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PELINDO II (IPC) Cabang Palembang (Di bawah bimbingan Bapak Firdaus, S.SE,MM dan Ibu Syahyuni, SE, MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pelindo II (IPC) Cabang Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang dari seluruh Karyawan PT. PELINDO II (IPC) Cabang Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pelindo II (IPC) Cabang Palembang. Dengan signifikan F sebesar 0,000 < 0,005 .Persamaan regresi linier berganda $Y = 16,805 + 0,250 X_1 + 1,062 X_2 + 0,188 X_3$ Pengaruh Lingkungan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pelindo II (IPC) Cabang Palembang, dengan nilai signifikan 0,001 < 0,005 .Terdapat Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pelindo II (IPC) Cabang Palembang. dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,005 .Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pelindo II (IPC) Cabang Palembang dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,005

Kata Kunci : Produktivitas Karyawan, Lingkungan, Disiplin, Motivasi Kerja.

RIWAYAT HIDUP

SUPRAYOGI PRATAMA, Lahir Palembang, 09 agustus 1997 dari bapak parion dan Ibu ida saida.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 31 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2012 di SMP NEGERI 13 palembang, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2015 di SMA Negeri 2 Palembang. Pada tahun 2018 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

SUPRAYOGI PRATAMA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Organisasi merupakan kumpulan dari beberapa orang dengan tujuan yang sama dan setiap organisasi menggunakan seluruh sumber daya untuk beroperasi menghasilkan suatu barang atau jasa yang memiliki daya jual tinggi sehingga menghasilkan keuntungan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Simamora, 2004). Salah satu sumber daya yang digunakan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat menjadi potensi bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban jika salah kelola.

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Namun, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Pimpinan atas organisasi atau perusahaan umumnya ada banyak kendala dalam upaya peningkatan produktivitas kerja yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan perusahaan itu sendiri (Aspiyah dan Martono, 2016).

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan

pekerjaannya (Zivin & Neidell, 2011). Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan juga sangat ditentukan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi (Agustini dan Dewi, 2019).

Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan (Leblebici, 2012). Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja menjadi perhatian serius bagi suatu organisasi (Ratri & Palupiningdyah, 2014). Lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan produktvitas karyawan. Sebaliknya, ketidak nyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya produtivitas dari karyawan itu sendiri (Susilaningsih, 2013:6). Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam

melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan (Sedarmayanti, 2007: 9).

Kontribusi terbesar untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya yang profesional serta kedisiplinan yang tinggi sehingga diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai (Lincyanata et al., 2003). Disiplin adalah bentuk dari pengendalian diri karyawan dalam implementasi sebuah organisasi (Sudarma, 2014). Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan (Baskoro, 2014).

Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat (Hidayat dan Taufik, 2012).

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan memberikan motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk

melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi (Novyanti,2015).

Soekidjo (2014) menjelaskan motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu sendiri dan faktor dari luar diri seseorang. Dimana kebutuhan seseorang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan atau keamanan, akan hak milik, kecintaan dan kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan akan aktualisasi diri.

PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang merupakan salah satu cabang yang berkedudukan di Jakarta. Pelabuhan Palembang adalah salah satu pelabuhan Kelas I yang terletak di Provinsi Sumatera Selatan. Semenjak tanggal 22 Februari 2012, PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) mengalami proses transformasi menjadi IPC (*Indonesia Port Corporation*), melalui proses transformasi ini diharapkan dapat mendorong dan memotivasi semua elemen

organisasi untuk menuju semangat baru yang lebih dinamis. Untuk menciptakan pelayanan yang sesuai dengan harapan masyarakat.

PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang menyadari sepenuhnya bahwa sumber daya manusia yang berkualitas merupakan pangkal dari segalanya, dengan demikian akan terciptanya acuan dalam organisasi yang memiliki komitmen tinggi terhadap layanan yang diberikan kepada masyarakat. obyek dari penelitian ini adalah PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang, merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelabuhan, yang merupakan pelabuhan sungai terbesar diwilayah sumatera dan sekaligus merupakan sebagai jantung pertumbuhan ekonomi Provinsi Sumatera Selatan.

Pelabuhan Palembang memiliki kawasan pelabuhan yang sangat potensial dimasa mendatang dan terbuka bagi kerjasama investasi yaitu Sungai Lais yang didukung areal yang cukup luas untuk kegiatan industri pengolahan. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang".**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang?

2 Apakah lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang?

3 Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang?

4 Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan, disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap produktivitas karyawan PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas karyawan PT. PELINDO II (Persero) Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

   Penelitian ini dilakukan sebagai bentuk penerapan ilmu ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang telah diperoleh dari proses pembelajaran serta diharapkan juga dapat dijadikan refrensi bagi seluruh mahasiswa.

2. Bagi Universitas

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi mahasiswa yang membutuhkan informasi dan pengetahuan berkaitan dengan Pengaruh lingkungan, disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan, serta dapat juga dijadikan refrensi bagi seluruh mahasiswa.

3. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam mengambil keputusan bagi Perusahaan mengenai hal-hal yang diperhatikan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan Pengaruh lingkungan, disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, M. (2009). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia :Psikologi Industri* (Ke Empat). Liberty.

Agustini, N. K. I., &Dewi, A. . S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(1), 231.

Aspiyah, M., &Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, *5*(4), 339–346.

Baskoro, C. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, *3*(2), 69.

Ghazali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.

Gie, T. L. (2007). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty.

Hamalia, A. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT. BukuSeru.

Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.

Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber DayaManusia*. BumiAksara.

Hidayat, Z., & Taufik, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, *2*(1), 80–97.

Leblebici, D. (2012). *IMPACT OF WORKPLACE QUALITY ON EMPLOYEE'S PRODUCTIVITY: CASE STUDY OF A BANK IN TURKEY*. Demet Leblebici. *Journal of Business, Economics & Finance*, *1*(1), 38–49.

Lincyanata, F., Apriono, M., Manajemen, J., Ekonomi, F., Unej, U.J., Kalimantan, J., Robert, M., Mathis, L., & Jackson, J. H. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Tingkat Upah Dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Perak Di Desa Pulo Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. *Ekonomi Managemen*.

Notoatmodjo, S. (2007). Promosi Kesehatan &Perilaku. In *Jakarta: Rineka Cipta* (Vol. 1, Issue 1).

Novyanti, S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, *3*(1), 105–115.

Ratri, N., & Palupiningdyah. (2014). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjar negara. *Management Analysis Journal*, *3*(1).

Ruauw, A., Lengkong, F., &Mandey, J. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Suatu Studi Di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado). *Jurnal AdministrasiPublik UNSRAT*, *3*(031), 1376.

Rivai, V., &Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (PT. Raja G).

Saleh, A. R., &Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, *11*(1), 28–50.

Sarwono, S. W. (2005). *Psikologi Lingkungan. Jakarta*. PT Gramedia Grasindo.

Serdamayanti. (2001). *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Mandar Maju.

Serdemayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

Serdemayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakanke). PT RefikaAditama.

Serdemayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. BumiAksara.

Serdemayanti. (2004). *Good Governance (Kepemerintahan Yang baik) dalam Rangka Otonomi Daerah :Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien* (cetakan 1). Mandar Maju.

Simamora, H. (2013). *Paduan Perilaku Konsumen*. gramedia.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Unit Penerbit Dan Percetakan STIE YKPN.

Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. gramedia.

Sinungan, M. (2005.). *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Keenam). Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.

Sunyonto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. PT. BukuSeru.

Supardi, & Anwar, S. (2004). *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. UII Press.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Bina Rena Perwira.

Sudarma, K. (2014). *Jurnal Dinamika Manajemen Profesional Behavior Based on The Employee Development*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, *5*(1), 1–11.

Susilaningsih, N. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *EXCELLENT*, *1*(2).

Thamrin, E. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sinar Siak Dian Perm. *Jom Fekon*, *1*(July), 1–23.

Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafndo.

Misbahudin, I. H. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara.

Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Ghalia Indonesia.

Nurdin, R., &Zabidi, Y. (2004). *Pengukuran dan Analisis Produktivitas dengan Menggunakan Metode Objective Matrix*. STTA

Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi* (Kedua). Andi J.A.F Stoner.

Zivin, J. G., &Neidell, M. (2012). *the Impact of Unions on Productivity*. *American Economic Review*, *102*(2), 3652–3673.