

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN
SMA TARUNA INDONESIA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Cut Riski Alreska

Nim : 212016032

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FALKULTAS EKOMONI DAN BISNIS

2020

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN
SMA TARUNA INDONESIA PALEMBANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada

Program Strata Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammdiyah Palembang



Nama : Cut Riski Alreska

Nim : 21201602

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Cut Riski Alreska

Nim : 212016032

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerj, Disiplin Kerja Serta
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan SMA
Taruna Indonesia Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini terdapat karya murni gagasan, rumus dan penelitian sa-ya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



Palembang , Agustus 2020

Cut Riski Alreska
Cut Riski Alreska

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

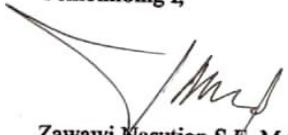
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan SMA Taruna
Indonesia Palembang
Nama : Cut Riski Alreska
Nim : 212016032
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal Agustus 2020

Pembimbing II,

Pembimbing I,


Zawawi Nasution, S.E., M.Si

NIDN : 0222045801


Nadia Afrilliana, S.E., M.Si

NIDN : 02190485501

Mengetahui

Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani, SE., MSi

NIDN : 0229057501

iv

**“SESUNGGUHNYA SESUDAH KESULITAN AKAN
DATANG KEMUDAHAN, MAKA KERJAKANLAH
URUSAN DENGAN SUNGGUH-SUNGGUH HANYA
KEPADA ALLAH KAMU BERHARAP**

(QS.AL Insyirah,6-8)

Kupersembahkan skripsi ini khusus :

- **Kedua orang tuaku yang tercinta Bapak Iskandar dan Ibu Resda Wati**
- **Adikku Aida, Reka, Tian**
- **Keluarga besarku yang selalu memberikan semangat kepadaku**
- **Teman-teman yang selalu mendukungku dalam penyelesaian skripsi ini**
- **Almamaterku**

PRAKATA

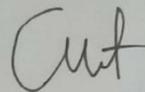
Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karuniannya sehingga penulis skripsi dengan judul Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan SMA Taruna Indonesia Palembang dapat penulis selasaiakan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan. Penulis sampaikan terimakasih terutama kepada orang tua tercinta, ayahanda Iskandar dan ibunda Resda Wati yang mana doa dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rector Universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H Fauzi Ridwan, M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku ketua study Manajemen Universitas Muhammdiyah Palembang.
4. Bapak Zawawi Nasution, S.E., M.S selaku pembimbing I dan Ibu Nadia Afrilliana, S.E., M.Si selaku pembimbing II, yang tidak pernah lelah membimbing penuh dengan kesabaran dan keiklasan dengan memberikan yang terbaik.
5. Sahabat dan teman seperjuanganku saya Merry Apriana, Rianti, Wahyu Tri Nugroho, Lia Anggini dan Mutiara Anggia

6. Karyawan yang terpilih sebagai responden yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan pihak-pihak yang lain tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha penulis lakukan akan tetapi skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari skripsi ini tetap ada manfaat yang diperoleh amin.

Palembang, Agustus 2020



Cut Riski Alreska

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman persembahan Dan Motto	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	viii
Daftra Tabel.....	x
Halaman Daftra Lampiran	xi
Halaman abstrak	xii
Halaman abstrack	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Masalah	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis	26

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi Penelitian	28
C. Operasionalisasi Variabel	28
D. Populasi dan Sampel	29
E. Data yang diperlukan	31
F. Metode Pengumpulan Data	32
G. Uji Instrumen	33
H. Analisis Data dan Teknik Analisis	34

BAB IV. PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pembahasan	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian	65
C. Perbedan Penelitian Sebelumnya	7

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Pembahasan	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Penerimaan Siswa Baru	6
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian	28
Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel	31
Tabel IV.1 Uji Validitas	43
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	44
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Bagian	47
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Masa Kerja	47
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan	50
Tabel IV.8 Lingkungan Kerja	53
Tabel IV.9 Disiplin Kerja	56
Tabel IV.10 Motivasi Kerja	59
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda	61
Tabel IV.12 Uji F	63
Tabel IV.13 Uji T	64
Tabel IV.14 Determinasi	65
Tabel IV.15 Perbandingan Penelitian Sebelumnya.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Kegiatan Penelitian	
Lampiran 2 : Daftar Kuesoner Untuk Responden.....	
Lampiran 3 : Hasil Uji Instrumen	
Lampiran 4 : Karakteristik Responden	
Lampiran 5 :Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden	
Lampiran 6 : Tabel F.....	
Lampiran 7 : Tabel T.....	
Lampiran 8 : Hasil Regresi	
Lampiran 9 : Surat Keterangan Sudah Melakukan Riset.....	
Lampiran 10 : Kartu Aktivatas Bimbingan Skripsi.....	
Lampiran 11 : Sertifikat AIK	
Lampiran 12 : Sertifikat Toefl	
Lampiran 13 : Plagiarsm Cheker	
Lampiran 14 : Sertifikat Komputer	
Lampiran 14 : Sertifikat LPIK ITB	
Lampiran : Biodata Penulis	

ABSTRAK

Cut Riski Alreska / 2016032 / 2020 / Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan SMA Taruna Indonesia Palembang.

Hasil pengujian menggunakan analisis regresi berganda ini menunjukkan bahwa $Y = 4,372 + 0,144 X_1 + 0,494 X_2 + 0,137 X_3$. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (6,097) > T_{tabel} (2,24)$, artinya ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $T_{hitung} (2,429) > T_{tabel} (1,685)$, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $T_{hitung} (3,023) > T_{tabel} (1,685)$, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $(1,730) > T_{tabel} (1,685)$ artinya ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 22,7% sedangkan sisanya 77,3% dijelaskan oleh variabel- variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Cut Riski Alreska / 212016/ 2020 / Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance of Taruna Indonesia High School Foundation Palembang

The test result using multiple regression analysis showed that $Y = 4,372 + 0,144 X1 + 0,494 X2 + 0,137 X3$. Hypothesis test results simultaneously showed a positive and significant effect among work environment, work discipline, and work motivation on employee performance with a value of Fvalue of $(6,097) > Ttable$ of $(2,24)$. It meant that there was an effect of work environment, work discipline, and motivation on employee performance. While partially, the work environment had a positive and significant effect on employee performance with Tvalue of $(2,429) Ttable$ of $(1,685)$, work discipline had a positive and significant effect on employee performance with Tvalue of $(3,023) Ttable$ of $(1,685)$, work motivation had a positive effect and significant to employee performance with a value of $(1,730) Ttable$ of $(1,685)$. It meant that there was an effect of work environment, work discipline, and partially work motivation on employee performance. The coefficient of determination test result showed that work environment, work discipline, and motivation were able to contribute to employee performance by 22.7% while the remaining 77.3% was explained by other variables excluded in this study.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

PENGESAHAN

NO. 256 /Abstract/LB/UMP/ IX / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 1

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan (Edy Sutrisno 2016).

Peran manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia itu sangat sulit dan rumit. Pimpinnan hendaknya terus berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaanya.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatan dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam,

modal, skill, teknologi, keterampilan kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempruna bila tidak dukungan oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu menurut Kasmir (2017:182). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara, mengerjakannya.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Alex S. Nitisemito (2019) mengemukakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan seperti kebersihan, music dan lain-lainnya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang merupakan suatu hal yang harus ditahankan pada setiap individu-individu

karyawan diperusahaan baik itu tingkat bawahan maupun atasan. Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya merupakan salah satu sikap disiplin yang harus di tetapkan oleh karyawan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan Yayasan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya. Singodimedjo (dalam Edy Sutrisni 2016) mengatakan disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang merosot akan menjadikan penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan Yayasan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk memakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan seorang tersebut Gitosudarmo, (dalam Edy Sutrisno 2009). Motivasi untuk bekerja ini

sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas Yayasan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan Yayasan dalam mencapai tujuannya.

Yayasan SMA Taruna Indonesia Palembang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berdiri pada 2005 yang memiliki visi sekolah bermutu dan berdisiplin dan misi menumbuhkan profesinol ilmu pengetahuan dan keterampilan disiplin, menumbuhkan semangat keunggulan akademik, meningkat motivasi dan prestasi, menumbuh kembangkan wawasan wiyatamandala, menumbuh kembangkan pengalaman ajaran agama, memberikan bekal keterampilan terapan tes Tni/Polri, lulusan siap bersaing secara global.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tahun 2020 sekolah SMA Taruna Indonesia Palembang mengalami penurunan drastis dikarenakan suatu insiden yang terjadi pada tahun 2020 yang membuat nama sekolah menjadi jelek di mata masyarakat dikarenakan terjadinya insiden tersebut tidak lepas dari kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya yang diberikan Yayasan belum maksimal yang menyebabkan insiden itu pun terjadi masi ada karyawan yang belum mengerti standar untuk melakukan bekrja yang di berikan oleh yayasan dan masi kurang pelatihan yang diberikan

oleh yayasan untuk karyawan yang baru atau lama tentang bekerja yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan.

Hasil dari insiden yang terjadi tersebut target pencapaian penerimaan siswa pada tahun 2020 turun dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan oleh yayasan. Terjadinya insiden tersebut mempengaruhi kinerja karyawan tentunya keberhasilan yayasan tidak sepenuhnya tercapai dikarenakan adanya masalah tersebut kinerja karyawan menjadi berkurang semangat dari karyawan ikut menurun dan karyawan belum biasa menunjukkan kinerja yang baik di yayasan tersebut, maka dari itu yayasan diharapkan memperhatikan masalah yang mengakibatkan kinerja karyawan itu menurun, maka yayasan harus menentukan tujuan dari yayasan tersebut bahwa tujuan yayasan merupakan persyaratan yang harus dimiliki yayasan untuk mencapai tujuan yayasan, dengan memiliki standar jadi dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai dan yayasan dapat mengetahui apakah standar yayasan dapat tercapai atau sebaliknya, serta yayasan harus mempunyai alat atau sarana yang menjadi kebutuhan para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh yayasan tersebut. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses, dan alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan suatu pekerjaan dari yayasan tersebut. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara mengetahui penyebab

masalah-masalah menurunnya kinerja seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan SMA Taruna Indonesia Palembang.

Tabel I.I

Jumlah penerimaan siswa baru SMA Taruna Indonesia Palembang

Tahun	Target Siswa Baru	Penerimaan	Realisasi	Persentase Achievement
2015	80		105	1,05%
2016	90		115	1,15%
2018	100		125	1,25%
2019	120		140	1,4%
2020	135		95	0,95%

Sumber : Yayasan SMA Taruna Indonesia Palembang

Pada Tabel I.I dapat kita lihat bahwa secara nominal realisasi pencapaian target naik dari tahun 2015 sampai 2019, sementara pada 2020 tidak mencapai target yang diberikan oleh yayasan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja Yayasan SMA Taruna Indonesia Palembang adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja udara dalam ruangan kerja membuat karyawan merasa penuh sesak, sempit dan ditambah lagi hubungan sesama rekan kerja yang kurang baik yang membuat kinerja karyawan belum maksimal serta tata ruangan yang berantakan yang membuat karyawan malas berada dalam ruangan bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja Yayasan SMA Taruna Indonesia Palembang adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan juga memiliki peranan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja di Yayasan SMA Taruna Indonesia Palembang belum maksimal di karenakan masi kurangnya keteladan pimpinan dalam memperhatikan bawahnya dalam mengerjakan bekerjanya yang membuat karyawan membuat kesalah dalam kerja yang membuat isiden itu pun terjadi, masi ada karyawan yang melanggar peraturan seperti masi banyak karyawan yang datang terlambat seperti masuk jam 8.00 sedangkan masi ada karyawan belom ada pada jam tersebut dan aja juga karyawan waktu jam kerja karyawan tidak di tempat kerjanya kurang ketegasan pimpinan dalam berikan sanksi hukum kepada karyawan yang sering datang terlambat cuba di tegur saja tidak berikan sanksi hukum seperti surat peringat atau potong gaji pimpinannya menegur.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Yayasan SMA Taruna Indonesia Palembang adalah motivasi kerja. Motivasi Yayasan SMA Taruna Indonesia Palembang kurangnya perhatian pimpinan kepada karyawan yang memiliki prestasi seperti karyawan memiliki kemampuan atau pengetahuan yang di miliki bawah tapi pimpinan tidak atau tidak memperhatikannya. Kurang pemberian penghargaan perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi lebih atau pencapai yang lebih, seperti karyawan yang sudah memiliki presati pasti ingin memiliki peluang untuk maju apa lagi karyawan itu sudah bekerja sangat lama pasti karyawan itu ingin peluang untuk maju tapi yayasan tidak melihat atau tidak mengatauinnya.

Berdasarkan uraian yang di jelaskan oleh salah satu karyawan Yayasan SMA Taruna Indonesia Palembang. Atas penjelasan tersebut maka peneliti tertarik untuk menguji “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan SMA Taruna Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan SMA Taruna Indonesia ?

C. Tujuan Masalah

Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan SMA Taruna Indonesia Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menjadikan salah satu prasyarat ketulusan dan melengkapi pedoman penulisan usulan penelitian dan skripsi

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini semoga dapat meningkatkan kinerja dalam produktivitas secara efektif dan efisien dalam mendapat profit yang akan di capai oleh Yayasan.

3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Dofa Ariska Wibowo. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Semarang*. Progam Study Manajemen – S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Danang Sunyoto (2014). *Uji Validitas Dan Uji Reabilitas*. Cetakan Pertama. Jakarta : buku seru

Edi Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta : Kencana Predana Media Group.

Haum Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Griya Kebonagung 2, Blok 12, No 14 : Kebonagung, Sukordono, Sidoarjo.

Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers.
Malayu S.P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

M. Iqbal Hasan (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistika Inferensial)*. Edisi

Nitisemito. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta Timur : Ghalia Indonesia.

Noeria Susitiningrum dan Teman-teman. (2015). *Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi*.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, Depok : PT Rajarafindo Persada.

Widi Purnam Sari. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana*

Zainul Hidayat, Muchamad Taufiq. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Jurusan Akuntansi STIE Widya GamaLumajang.