

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUM DAMRI CABANG KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama: Gading Ananta Waniszhal

Nim: 212016112

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUM DAMRI CABANG KOTA PALEMBANG**

Skripsi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama: Gading Ananta Waniszhal

Nim: 212016112

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gading Ananta Waniszhal
Nim : 212016112
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul penelitian : Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya 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 karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang September 2020
METERAI
MPEL
13
6000
Gading Ananta Waniszhal
212016112

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

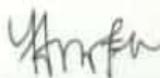
Judul : Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota
Palembang
Nama : Gading Ananta Waniszhal
Nim : 212016112
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2020

Pembimbing I

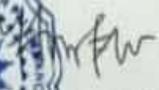

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M
NIDN: 0206016702/790999

Pembimbing II


Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN: 0229057501

Mengetahui
Dekan
dan Ketua Program Studi Manajemen




Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN: 0229057501

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Kesuksesan tak pernah dimiliki. Ia disewakan dan itu dibayar setiap hari.”

PERSEMBAHAN:

Dengan cinta dan ridho Allah SWT kupersembahkan Skripsi ini khusus kepada:

- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercinta, Aswan Farizal dan Heni Purnama Wati Serta Kakak dan Adikku**
- ❖ Dosen Pembimbingku Dr. Sri Rahayu S.E., M.M dan Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si**
- ❖ Keluarga Besarku**
- ❖ Sahabat Terdekatku, Suci, Valen, Nopri, Fransiska, Gustiyan, Wahyu, Khairul, Terima Kasih Telah Berjuang Bersama.**
- ❖ Teman-teman Prodi Manajemen Angkatan 2016**
- ❖ Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan RahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul **Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang** dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Suasana pembelajaran di seluruh lembaga pendidikan, termasuk perguruan tinggi- dalam dua bulan terakhir mengalami gangguan. Kondisi tersebut berhubungan dengan wabah virus *SARS-CoV-2/Covid 19* yang telah menjangkiti lebih dari 172 negara di dunia. Covid-19 virus adalah kumpulan virus yang bisa menginfeksi sistem pernapasan, hal tersebut membuat beberapa negara menerapkan kebijakan untuk memberlakukan [*lockdown*](#) dalam rangka mencegah penyebaran virus Covid-19. Di Indonesia sendiri, berbagai kebijakan dibuat secara bertahap guna membatasi penyebaran virus ini, mulai *social distancing*, *stay at home*, sampai akhirnya diberlakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk menekan penyebaran virus ini. Akibat dari *social distancing* membuat sekolah dan universitas di Indonesia libur untuk sementara waktu dan membuat lembaga pendidikan mengambil kebijakan dengan tetap melakukan proses belajar mengajar, tetapi dilakukan secara jarak jauh (daring).

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Ibu, Heni Purnama Wati dan Ayah, Aswan Farizal yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terima kasih juga penuhiulis sampaikan kepada:

1. Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
2. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M dan Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi

4. Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M dan Nadia Afriliana, S,E.,M.Si, selaku Dosen Penelaah Seminar Proposal
5. Omar Hendro, S.E, M.Si.,DR dan Gumar Herudiansyah, S.E.,M.Si selaku Dosen Penguji Ujian Komprehensif
6. Responden yang telah membantu dalam mengisi koesioner
7. Dosen/staf Pengajar, staf akademik dan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis
8. Sahabat-sahabatku dan teman-teman dari prodi Manajemen
9. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tugas akhir ini.

Disadari bahwa apa yang telah penulis sampaikan dalam tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Penulis

Gading Ananta Waniszhal

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Halaman Persembahan dan Motto	iv
Halaman Prakata	v
Halaman Daftar Isi	vii
Halaman Daftar Tabel.....	ix
Halaman Daftar Lampiran.....	x
Abstrak	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	26
C. Hipotesis	31
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi Dan Sampling.....	35
E. Data Yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	38
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan Hasil penelitian	63
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	.78

B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	4
Tabel II.1	Kerangka Pemikiran.....	8
Tabel III.1	Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	39
Tabel III.2	Jumlah Karyawan.....	40
Tabel IV.1	Uji Validitas Kinerja Karyawan	53
Tabel IV.2	Uji Validitas Disiplin.....	54
Tabel IV.3	Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	55
Tabel IV.4	Uji Reabilitas	56
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel IV.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	59
Tabel IV.8	Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	61
Tabel IV.9	Jawaban Responden Variabel Disiplin	62
Tabel IV.10	Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	63
Tabel IV.11	Analisis Regresi Linier Berganda	65
Tabel IV.12	Uji F.....	67
Tabel IV.13	Uji T.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Jadwal Kegiatan Penelitian
Lampiran	Kuesioner
Lampiran	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran	Hasil Uji Validitas
Lampiran	Hasil Uji Reabilitas
Lampiran	Rata-Rata Variabel
Lampiran	Tabulasi
Lampiran	Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
Lampiran	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran	Tabel T, Tabel F, Dan Tabel R^2
Lampiran	Pagiarism Checker X Originality Report
Lampiran	Biodata Penulis

ABSTRAK

Gading Ananta Waniszhal / 212016112 / 2020 / Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini, Adakah Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang?. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 83 karyawan di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Kuesioner (Angket) dan Dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} (60,519) > F_{tabel} (3,11,)$ dan $t_{hitung} (5,183)X_1 (6,107)X_2 > t_{tabel} (1,66342)$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Disiplin (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) dan terhadap Kinerja (Y), baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci: Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Kinerja

Abstract

Gading Ananta Waniszhal / 212016112/2020 / The Influence of Discipline and Work Environment on Employee Performance of PERUM DAMRI Palembang City Branch.

The formulation of the problem in this study was there any influence of discipline and work environment on employee performance of PERUM DAMRI Palembang City Branch. This research was conducted with the objective of find out the influence of discipline and work environment on employee performance of PERUM DAMRI Palembang city branch. This type of research was an associative study. The sample used was 83 employees at PERUM DAMRI Palembang City Branch with the sampling technique using Proportionate Stratified Random Sampling. The data used in this study were primary and secondary data. The data collection method used through questionnaires and documentation. The data analyses used were qualitative and quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that from the calculation $F_{obtained} (60.519) > F_{table} (3.11.)$ and $t_{obtained} (5.183) X_1 (6.107) X_2 > t_{table} (1.66342)$. It meant that H_0 was rejected and H_a was accepted, which means that there was an influence of discipline (X_1) and the work environment (X_2) on employee performance (Y), both simultaneously and partially.

Keywords: Discipline, Work Environment, and Performance

PENGESAHAN
NO. 329 / Abstract / LB / UMP / M / 20 20
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata. Secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi pada setiap perusahaan faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil jadi bagaimana pun perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Manusia merupakan faktor penggerak tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Menurut Kasmir (2019:6) manajemen Sumber Daya Manusia adalah “ Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”.

Semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para perilaku yang bergelut di bidang ekonomi dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan SDM yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Pada saat yang bersamaan pula, karyawan memerlukan umpan

balik atas hasil kerja mereka di masa yang akan datang. Berbicara tentang kinerja, erat kaitannya dengan suatu pendapat bahwa untuk mengetahui hasil kinerja yang dicapai dalam suatu perusahaan maka hal pertama yang harus dilakukan pimpinan adalah melaksanakan penilaian kinerja.

Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Salah satu faktor yang menentukan kinerja adalah kedisiplinan, Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, atau dengan kata lain suatu peraturan yang wajib ditaati sesuai dengan perilaku di dalam suatu perusahaan. Kedisiplinan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan karena bukan hanya untuk menjaga suasana diperusahaan tersebut tetapi juga untuk menciptakan pribadi yang kuat bagi setiap karyawan. Kedisiplinan dapat dilakukan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja karyawan

Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka karyawan akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Hal lain yang dapat mempengaruhi kedisiplinan adalah lingkungan kerja, Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai, maka untuk bekerja dengan maksimal akan membuat karyawan bersangkutan menjadi cepat malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan dan mengamankan, karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri.

PERUM DAMRI Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa angkutan orang dan barang dan berada dalam naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini juga berkepentingan

dengan kinerja karyawan. Kinerja akan sangat ditentukan oleh unsur karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari karyawannya. Namun dalam kenyataan yang terjadi adalah masih kurang optimalnya kinerja karyawan sehingga mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan target yang sudah direncanakan oleh perusahaan. Upaya menciptakan kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang dapat kita lihat dari tabel Kinerja SDM PERUM DAMRI cabang kota Palembang periode tahun 2019 dibawah ini:

Tabel 1.1

Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang kota Palembang
Tahun 2019

No	Sasaran Kinerja Karyawan	Target	Realisasi
1	Pelayanan administrasi perkantoran	100%	89,8%
2	Peningkatan sarana dan prasarana	100%	91,8%
3	Peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia	100%	88,8%
4	Peningkatan karyawan yang profesional	100%	87,9%
5	Pelaksanaan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji yang berkala secara tepat waktu	100%	100%
6	Tersedianya data karyawan yang akurat	100%	100%
7	Tingkat absensi karyawan	100%	95,7%
8	Terlaksananya penataan karyawan sesuai dengan kompetensi, kebutuhan, dan peraturan yang berlaku	100%	88,9%
9	Terlaksananya peningkatan kesejahteraan karyawan	100%	86,9%

Sumber : Devisi SDM PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa betapa pentingnya perusahaan menaruh perhatian yang lebih serius terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan PERUM DAMRI Cabang kota Palembang dituntut agar dapat menunjukkan kinerja yang baik.

PERUM DAMRI Cabang kota Palembang yang terkait dengan profesionalisme sangat penting karena setiap karyawan diharapkan memiliki standar kerja yang tinggi supaya kinerja karyawan menjadi optimal. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh PERUM DAMRI Cabang kota Palembang. Penurunan hasil penilaian indikator-indikator kinerja karyawan dapat menjadi petunjuk adanya gejala yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan. Selain itu fenomena lain yang dapat di lihat dari PERUM DAMRI adalah kurangnya umpan balik karyawan terhadap perusahaan, contohnya karyawan masih lalai dalam menjalankan tugas yang telah di tetapkan oleh perusahaan sehingga menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kemudian fenomena yang juga di temukan di PERUM DAMRI adalah kurangnya alat-alat kebersihan sehingga karyawan sulit membersihkan area kantor dan membuat karyawan tidak nyaman untuk bekerja sehingga dapat berdampak kepada kinerja karyawan.

Disiplin kerja karyawan juga memiliki peranan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja di PERUM DAMRI Cabang kota Palembang belum maksimal di karenakan kurangnya tanggung jawab karyawan atas disiplin waktu masuk kerja dan pulang kerja ditambah lagi dengan maraknya virus covid-19 ini para karyawan banyak yang datang terlambat tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan menurun karena kurang disiplinnya para karyawan.

Pengawasan terhadap karyawan harus dibuktikan jika pengawasan kurang baik, terbukti masih ada karyawan yang melanggar aturan yang telah

ditetapkan oleh perusahaan serta sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan yang hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan. Hal itu disebabkan juga oleh kurangnya ketegasan pimpinan dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin.

Lingkungan kerja yang terlihat di perusahaan tersebut seperti sirkulasi udara yang terdapat di dalam kantor adalah sangat tidak nyaman dan panas di karenakan kurangnya ventilasi udara yang ada di dalam ruangan sehingga udara sulit masuk dan membuat karyawan merasakan kepanasan apa lagi pada siang hari udara yang begitu panas membuat karyawan tidak nyaman tentunya juga dapat membuat karyawan tidak fokus terhadap pekerjaannya. Selain itu dekorasi yang ada di dalam ruangan juga sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan karena apabila karyawan betah dan nyaman pastinya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri seperti yang ada di PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang dekorasi yang monoton membuat karyawan jenuh akan lingkungan yang ada. Fenomena lain yang terjadi di dalam perusahaan itu, adalah tata warna yang ada di dalam ruangan kerja tata warna juga sangat berkaitan penting dengan dekorasi oleh karena itu tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Tata warna di tempat kerja PERUM DAMRI Cabang kota Palembang sudah lama tidak di perbarui banyak dinding yang mengelupas sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dengan keadaan kerja mereka.

Banyak pertanyaan akan timbul ketika permasalahan terkait disiplin kerja yang apakah secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, apakah lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dengan judul Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Cabang kota Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang kota Palembang?
2. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang kota Palembang?
3. Adakah pengaruh lingkungan terhadap kinerja PERUM DAMRI Cabang kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang kota Palembang.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya tentang kinerja karyawan.

2. Bagi PERUM DAMRI Cabang kota Palembang

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi mengenai permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, khususnya dalam kinerja karyawan PERUM DAMRI Cabang Kota Palembang.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Imam Ghazali, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iqbal Hasan, 2011. *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (statistic deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Malayu, Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, A.S (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia* (ketiga). Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rima Dwining Tyas, 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. Vol. 62 No.1
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dn R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung Alfabeta, CV.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. (Edisi 5). Jakarta: Rajawali Pers.
- Windya Sara Yulius, 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar. 31 halaman.