

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT  
INDONESIA (PERSERO) TBK. CABANG A. RIVAI PALEMBANG.**

**Skripsi**



**Nama :Dinda Noviyanti**

**Nim : 212017166**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. CABANG A. RIVAI  
PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Dinda Noviyanti**

**Nim : 212017166**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dinda Noviyanti  
Nim : 212017166  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang A. Rivai Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya 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 ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2021



Dinda Noviyanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah -  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (pesero) Tbk. Cabang A. Rivai Palembang.  
Nama : Dinda Noviyanti  
Nim : 212017166  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal, Maret 2021

**Pembimbing I**



**Edy Liswani, S.E., M.Si**  
NIDN: 0027086001

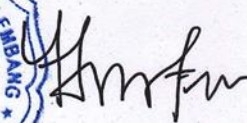
**Pembimbing II**



**Nadia Afrilliana, S.E., M.Si**  
NIDN: 0219048501

**Mengetahui, Dekan**

**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si**  
NIDN : 0229057501

## PRAKATA



Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang A. Rivai Palembang. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orangtua ku tercinta ayah ku, Lukmansyah dan umak ku, Azimalito. Saudaraku tercinta, Deni Nur Ilahi, Dina Julia. Saudara iparku, Tiara Fatrin, Ilham Agustiawan dan seluruh keluarga besarku semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka, dan melindungi mereka dimanapun berada Aamiin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E, M.Si dan Bapak Chandra S.Pd.,M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan ibu Nadia Afrilliana, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Ibu Febry Susanti selaku Manajer Operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang A. Rivai Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk penulis membuat skripsi.
8. Terima kasih untuk sahabat yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah angkatan 2017.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Maret 2021

Dinda Noviyanti

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>PRAKARTA</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN</b> .....	12
A. Landasan Teori .....	12
B. Penelitian Sebelumnya .....	29
C. Lokasi Penelitian .....	35
D. Kerangka Pemikiran .....	35
E. Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	37
A. Jenis Penelitian .....	37
B. Oprasionalisasi Variabel .....	39
C. Populasi dan Sampel .....	40
D. Data Yang Diperlukan .....	42
E. Metode Pengumpulan Data .....	42
F. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	52
A. Hasil Penelitian .....	52
B. Pembahasan .....	73



<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>80</b>
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## Daftar Tabel

Tabel I.1	Target dan Realisasi Pencapaian Dana Simpanan .....	4
Table I.2	Data Tingkat Disiplin kerja .....	8
Table III.1	Definisi Oprasional Variabel.....	39
Table III.2	Populasi dan Sampel.....	41
Table IV.1	Uji Validitas .....	56
Table IV.2	Uji Reliabilitas .....	57
Table IV.3	Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	58
Table IV.4	Karakteristil Responden Pendidikan.....	58
Table IV.5	Karakteristik Responden Pengalaman Kerja.....	59
Table IV.6	Kinerja Karyawan (Y) .....	60
Table IV.7	Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	62
Table IV.8	Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	64
Table IV.9	Disiplin Kerja ( $X_3$ ).....	66
Table IV.10	Analisis Regresi Berganda .....	68
Tabel IV.11	Uji F .....	70
Table IV.12	Uji t .....	71
Table IV.13	Uji Koefisien Determinasi.....	72

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Daftar Kuesioner
- Lampiran 3 : Tabulasi Data Jawaban Responden
- Lampiran 4 : Distribusi Responden (identitas responden)
- Lampiran 5 : Hasil Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas
- Lampiran 7 : Hasil Regresi, Uji F dan Uji t
- Lampiran 8 : Tabel F
- Lampiran 9 : Tabel t
- Lampiran 10 : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 11 : Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12 : Sertifikat AIK
- Lampiran 13 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 14 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 15 : Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Dinda Noviyanti/212017166/2021/ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang A. Rivai Palembang.**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang. 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang. 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 105 karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang A. Rivai Palembang dengan Teknik menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (Angket) dan Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang A. Rivai Palembang. 2) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang A. Rivai Palembang. 3) Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang A. Rivai Palembang. 4) Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang A. Rivai Palembang.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja Karyawan, Disiplin Kerja Karyawan.

**Abstract**

**Dinda Noviyanti / 212017166 / 2021 / The Effects of Work Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. A. Rivai Branch Palembang.**

*This study was conducted with the aim of 1) to determine the effects of motivation, work environment and work discipline together on on employee performance of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. A. Rivai Branch Palembang, 2) to determine the effect of motivation on on employee performance of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. A. Rivai Branch Palembang, 3) to determine the effect of work environment on employee performance of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. A. Rivai Branch Palembang, 4) to determine the effect of work discipline on employee performance of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. A. Rivai Branch Palembang. This type of research was associative. The sample used 105 employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. A. Rivai Branch Palembang with the technique using Proportionate Stratified Random Sampling. The data in this study were primary and secondary data. The data method used a questionnaire method and documentation. The data analysis technique used Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that 1) there was a significant effect of work motivation, work environment and work discipline on employee performance of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk A. Rivai Branch Palembang, 2) there was a significant effect of work motivation on employee performance of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk A. Rivai Branch Palembang, 3) there was a significant effect of work environment on employee performance of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk A. Rivai Branch Palembang, 4) there was a significant effect of work discipline on employee performance of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk A. Rivai Branch Palembang.*

**Keywords: Employee performance, employee work motivation, employee work environment, employee work discipline.**



No. 432

February 14, 2021

✍

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang profesional. Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Masalah perusahaan yang sering kali dihadapi yakni terkait dengan masalah sumber daya manusianya dimana hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen dalam mengelolanya.

Kinerja merupakan hal pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang

melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, (2016:7).

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan factor yang membuat perbedaan antara sukses gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru (Kadarisman, 2017:278).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Afandi, 2018:66).

Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seseorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan Tindakan ini dilakukan bila mana usaha-usaha pendekatan secara

konstruktif mengalami kegagalan. Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan peraturan perusahaan berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut (Edy Sutrisno, 2016:87).

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. merupakan perusahaan yang berbasis diindonesia yang utamanya bergerak dalam sektor perbankan. Perusahaan ini beroperasi dibawah nama Bank BRI. Produk-produknya meliputi rekening tabungan, giro, dan deposito. Perusahaan ini juga menawarkan beragam pinjaman, seperti pinjaman modal kerja dan pinjaman investasi. Selain perbankan konvensional, perusahaan ini juga menawarkan layanan perbankan Syariah melalui anak perusahaannya, PT. Bank BRI Syariah. Anak perusahaan lainnya meliputi PT. Bank Rakyat Indonesia Agroniaga Tbk, yang bergerak dalam sektor perbankan, dan BRI Remittance Co Ltd, yang menawarkan jasa pengiriman uang.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Beralamat di Jl. Kapten A. Rivai No.15, Sungai Pangeran, Ilir Tim. 1, Kota Palembang, Sumatra Selatan. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palembang A. Rivai, saat ini mengalami hal yang krusial terkait sumber daya manusianya.



Hal ini didasari dari tinjauan dan hasil observasi di lapangan mengenai kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palembang A. Rivai dalam hal Dana Simpanan dengan data sebagai berikut:

Table I.1

Target dan Realisasi Pencapaian Dana Simpanan Tahunan

(Periode 2015-2019)

Tahun	Target	Realisasi	(Dalam Triliun)
			Pencapaian
2015	1.030	980	95,14%
2016	1.030	920	89,32%
2017	1.030	860	83,43%
2018	1.030	800	77,66%
2019	1.030	750	72,81%

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang A. Rivai, 2019.

Berdasarkan data pada Tabel I.1 di atas bahwa kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Palembang A. Rivai setiap tahunnya mengalami penurunan, terlihat bahwa target dan realisasi pencapaian dana simpanan tahunan untuk periode 2015-2019 tidak tercapai, bahkan ditahun 2019 mengalami penurunan realisasinya hingga 72,81% dari target yang ditetapkan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang A.Rivai. Hal ini terjadi tentunya disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Fenomena kemunduran kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. Rivai Palembang dilandasi beberapa indikator permasalahan yang mendasarinya, seperti data diatas yang tidak mencapai tujuan perusahaan yang setiap tahunnya mengalami penurunan dan tidak mencapai target dan kemunduran kinerja karya. Kurangnya motivasi dari perusahaan sehingga menurunnya kinerja seperti tidak ada masukan dari atasan untuk karyawan dalam perusahaan itu dan tidak adanya masukan dari karyawan untuk atasan, sehingga kurangnya pemberian informasi tentang tepat dan tidak atau baik dan tidaknya pekerjaan yang dilakukan. Kurangnya kemampuan karyawan untuk menjalankan pekerjaan dari perusahaan, dimana PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. Rivai Palembang mengeluarkan system aplikasi baru untuk menginput data nasabah dan diadakan pelatihan untuk karyawan mempelajari aplikasi baru. Dimana didapatkan data dari hasil pelatihan yang diselenggarakan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. Rivai Palembang, didalam pelatihan hanya 80% saja karyawan yang serius mengikuti pelatihan dan 20% tidak. Efeknya hasil kerja karyawan yang tidak serius dalam mengikuti pelatihan kinerja menurun, seperti karyawan seharusnya bisa menginput 100 data tetapi hanya 50 data saja yang bisa. Karyawan sering kali melakukan pelanggaran tugas yang diberikan, terkadang tugas yang di berikan tidak selesai dengan tepat waktu serta ditambah lagi dengan kondisi karyawan sering mengobrol sesama rekan kerja yang menyebabkan sebuah pekerjaan lambat untuk diselesaikan.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari motivasi kerja yang dimiliki karyawan itu sendiri, tingkat motivasi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi baik dan tidaknya suatu kinerja karyawan. Motivasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang mengalami beberapa masalah sehingga mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Kurangnya interaksi sesama karyawan sehingga tidak mencapainya kebutuhan sosial karyawan sehingga motivasi kerja karyawan menurun, dan juga masih terdapat karyawan yang tidak menghargai atau masih membedakan tingkatan jabatan antara karyawan satu dan karyawan lainnya, dan juga hasil kerja karyawan tidak mendapatkan penghargaan dari atasan kerja yang telah dibebankan kepadanya. Di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. Rivai Palembang kurangnya pengadaan pelatihan pengembangan diri yang menyangkut dengan kemampuan karyawan. Oleh karena itu motivasi kerja dapat dikatakan sebagai suatu alat pendorong semangat kerja yang melekat pada karyawan sehingga dapat mendorong keinginan karyawan agar bekerja lebih giat, dan lebih efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja yang baik dari karyawan dalam bekerja juga tidak lepas dari faktor lingkungan kerja, kesesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga karyawan pada sebuah organisasi tidak bekerja secara efektif dan efisien. Kondisi lingkungan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang A. Rivai Palembang bisa dikatakan kurang baik yaitu kondisi fisik lingkungan kerja belum tertata dengan baik seperti tempat kerja yang belum

rapi dan posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, serta suasana kerja yang kadang terasa belum kondusif menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan dan didalam ruangan kantor sirkulasi udara sangat minim dimana kurangnya ventilasi udara dan ditambah lagi dengan kondisi ac yang sudah berumur sehingga sering mengalami mati sendiri. Selain kondisi fisik ternyata kondisi non fisik PT. Bank Rakyat Indonesia cabang A. Rivai Palembang seperti hubungan antara sesama karyawan, dimana ada beberapa karyawan yang acuh dan tidak peduli terhadap sesama karyawan, sehingga menimbulkan hubungan di perusahaan kurang harmonis yang mengakibatkan karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan bagian yang tidak boleh diabaikan dalam pengembangan sumber daya manusia. Disiplin karyawan yang baik berdampak pada laju kecepatan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Jika disiplin kerja yang merosot dapat menjadi penghalang bahkan memperlambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pimpinan di PT. Bank rakyat Indonesia Cabang A. Rivai Palembang sering kali memberikan contoh yg kurang baik kepada karyawan seperti sering datang terlambat ke kantor serta sering keluar saat jam kerja kantor di tambah lagi pemimpin sering pulang sebelum jam selesai kantor. Di PT. Bank rakyat Indonesia Cabang A. Rivai Palembang masih kurang tingkat keadilannya dari pimpinan karena karyawan yang rajin disama ratakan dengan karyawan

yang malas. Akibatnya karyawan yang rajin merasa percuma dengan apa yang mereka kerjakan, dan berakibat makin menurunnya kinerja karyawan di PT. Bank rakyat Indonesia Cabang A. Rivai Palembang. Seperti di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. Rivai Palembang masih banyak karyawan yang sering absensi dan melanggar aturan yang ada seperti datang tidak tepat waktu, sehingga harus dilakukan sanksi hukuman.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan, perusahaan setidaknya dapat menciptakan peraturan serta tata tertib yang efektif dalam pelaksanaan disiplin kerja. Setiap peraturan yang akan ditetapkan perusahaan, diharapkan mampu meningkatkan kesadaran terhadap karyawan untuk lebih disiplin. Sementara tingkat disiplin kerja yang ada pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk cabang Palembang yaitu:

**Table 1.2**

Data Tingkat Disiplin Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
2015	170	260	62	0,24%
2016	170	260	75	0,29%
2017	170	260	82	0,31%
2018	170	260	95	0,36%
2019	170	260	95	0,36%

Sumber: Rekap Absensi PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang, 2020.

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang belum berjalan dengan baik, dilihat dari persentasi absensi karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir yang mengalami peningkatan absensi kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut harus segerah dibenahi dikarenakan ketidak disiplin ini akan membuat pekerjaan terbengkalai selain itu agar PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. Rivai Palembang dapat memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah dan bekerja secara lebih professional.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini akan membahas tentang motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja karya. Oleh sebab itu perlu dilakukannya penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang A. Rivai Palembang.

**B. Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis diberi kesempatan untuk memperluas ilmu pengetahuan dibidang ekonomi pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja.

##### 2. Bagi Lokasi Penelitian

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palembang mengenai Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

##### 3. Bagi Almamater

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



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publising.
- Beno, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Volume 20 Nomor 1, September 2019*. Jurnal Saintek Maritim
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Darmawan, R. B. (2018). *pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. Jawa Tengah.
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal ekonomi dan Kewirausahaan, 14.
- Hasan, M. I. (2012). *pokok-pokok statistik 2 (statistik infrensif) edisi 2*. jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, D. M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Khosim, Z. N. (2016). faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Jakarta: *repository*
- Lusiana, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Volume 4 Nomor 1, April 2018*, 113-122.
- Sugiyono. (2015). *Metode Peneitian Kuantitatif, Kualitatif : dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Motode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Surya, A. G. (2015). pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud, IV*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zainul Hidayat, M. &. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja. *Vol. 2 No. 1, Maret 2012. Jurnal WIGA*