

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII (PTPN7) MUARA ENIM**

**SKRIPSI**



**Nama : Patriani**

**NIM : 212017170**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII (PTPN7) MUARA ENIM**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu  
Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Patriani**

**NIM : 212017170**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Patriani  
NIM : 212017170  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII ( PTPN7) Muara Enim

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 sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan bimbingan.
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 hariterdapat 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 norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2021




Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim  
Nama : Patriani  
NIM : 212017170  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan  
Pada Tanggal 10 Februari 2021

Pembimbing I



**Kholifah, Hi., S.E., M.Si**

NIDN : 0201106001

Pembimbing II



**Anggreany Hustia, S.E., M.M**

NIDN : 0110128310

Mengetahui, Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zalscha Trihandayani, S.E., M.Si**

NIDN : 0229057001

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

**“Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan.**

**Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah berkerja**

**keras (untuk urusan yang lainnya)” (QS. Al-Insyirah 5-6)**

### **PERSEMBAHAN :**

- **Kedua orang tuaku  
Ayahanda Konindra dan  
Ibunda Fitriyana**
- **Saudaraku tercinta Zakaria,  
Triwahyuni dan Dhika Andrean**
- **Keluarga Besar H.  
Miril, Baharudin dan  
Keluarga Besar H. Dg.  
Manurung**
- **Sahabat dan teman-temanku**
- **Almamaterku**

## PRAKATA



*Assalamu'alaikum wr.wb*

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Konindra dan Ibuku Fitriyana serta saudaraku tercinta Zakaria, Triwahyuni dan Dhika Andrean. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampakan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Kholilah, Hj., S.E., M.Si dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku pembimbing I dan II yang dengan penuh kesabaran membimbing memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Sudarta, S.E., M.M selaku pembimbing akademik.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak Supomo selaku Manager dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim
8. Kepada para responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
9. Terima kasih supportnya Alvin Akbar S.T dan sahabat-sahabatku Desi Ratna Sari S.M, Nur seah S.M, Audra Yolandita Varezah S.M Riski Damaiyanti S.M
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

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, 10 Febuari 2021

Patriani

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>HALAMAN ABSTRACK BAHASA INDONESIA.....</b>	<b>xiii</b>
<b>HALAMAN ABSTRACK BAHASA INGGRIS.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN</b>	
<b>HIPOTESIS .....</b>	<b>8</b>
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	23
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis.....	26



<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Operasionalisasi Variabel.....	29
D. Populasi Dan Sampel .....	30
E. Data Yang Diperlukan.....	31
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	33
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
A. Hasil Penelitian.....	42
B. Pembahasan.....	71
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>87</b>
A. Simpulan.....	87
B. Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Hasil Pelaksanaa Kerja Karyawan.....	3
Tabel II.1	Kerangka Pemikiran.....	26
Tabel III.1	Operasional Variabel .....	29
Tabel III.2	Jumlah Karyawan .....	31
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel IV.6	Kinerja Karyawan (Y) .....	52
Tabel IV.7	Disiplin Kerja ( $X_1$ ).....	55
Tabel IV.8	Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	59
Tabel IV.9	Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) .....	62
Tabel IV.10	Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel IV.11	Hasil Uji F.....	68
Tabel IV.12	Hasil Uji t.....	69
Tabel IV. 13	Hasil Uji koefisien determinasi.....	70

## **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 Isaac dan Michael
- Lampiran 9 : Tabel r
- Lampiran 10 : Tabel F
- Lampiran 11 : Tabel t
- Lampiran 12 : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 13 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 14 : Sertifikat AIK
- Lampiran 15 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 16 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 17 : Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Patriani / 212017170 / 2021 / Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini Adakah pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 65 karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim dengan Teknik menggunakan *Cluster Sampling (area sampling)*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (Angket) dan Dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Ada pengaruh signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Kabupaten Muara Enim. 2) Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Kabupaten Muara Enim. 3) Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Kabupaten Muara Enim. 4) Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Kabupaten Muara Enim.

**Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan**

*Abstrack*

*Patriani / 212017170 / 2021 / The Effects of Work Discipline, Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim.*

The formulation of the problem in this study was to find out whether there was any effects of work discipline, work environment and job satisfaction on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim. This research was conducted with the aim to determine the effect of work discipline, work environment and job satisfaction on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim. This type of research was associative. The sample was 65 employees of PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim with techniques using cluster sampling (area sampling). The data used in this study were primary data and secondary data. The data collection method was a questionnaire method and documentation. The data analysis in this research was qualitative and quantitative. The data analysis technique was Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicated that 1) there was a significant effect of work discipline, work environment and job satisfaction on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim regency, 2) there was a significant effect of work discipline on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim regency, 3) there was a significant effect of work environment on on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim regency. 4) there was a significant effect of job satisfaction on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim regency.

*Keywords: Work discipline, work environment, job satisfaction, and employee performance.*



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Manajemen kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya, menciptakan hubungan dan komunikasi yang efektif, sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengolah kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara menjelakannya. Menurut Wibowo (2016:7)

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Singodimedjo (dalam buku Edy sutrisno 2009:86)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Danang Sunyoto (2012:43)

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja. Menurut Robbins (dalam buku Busro 2020:101)

Salah satu daerah penyuplai hasil perkebunan di Provinsi Sumatera Selatan yang memiliki potensi cukup besar untuk pengembangan industri hulu yang berbahan baku hasil pertanian adalah Kabupaten Muara Enim. Khususnya untuk perkebunan kelapa sawit yang menunjang sektor perindustrian dan menyuplai bahan mentah pada proses produksi pengolahan dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup manusia.

PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) di Desa Panang jaya, Muara Enim, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi pengolahan kelapa sawit yang akan diolah menjadi minyak kasar cured oil (CPO) dan inti sawit (karnel) sebagai produk lainnya. PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut, seperti menyerap tenaga kerja dan memanfaatkan sumber daya alam sekitar dan mengolah kelapa sawit menjadi bahan setengah jadi. Tercapai tujuan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim kurang optimal bisa dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan**  
**Produksi CPO Tahun 2015-2019**  
**PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim**

No	Tahun	Produksi CPO		Persentase
		Target (ton)	Realisasi (ton)	
1.	2015	27.490.000	27.684.000	100%
2.	2016	29.100.000	25.373.000	87%
3.	2017	26.523.000	21.979.000	83%
4.	2018	28.015.000	24.023.000	85%
5.	2019	27.601.000	25.427.000	92%

**Sumber : Data PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim 2015-2019**

Dapat dilihat dari tabel diatas, tujuan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim ini belum tercapai target yang ditentukan masih belum mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan, tidak tercapai tujuan ini disebabkan oleh faktor kompetensi karyawan. Kompetensi karyawan masih rendah disebabkan oleh kurangnya kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu disebabkan oleh ketidak sesuaian penempatan kerja karyawan dengan kemampuan yang dimiliki. Alat atau



sarana juga menjadi faktor yang mendukung kinerja karyawan contohnya seperti penggunaan mesin *screw press* yang membantu kinerja karyawan kurang maksimal. Selain itu perawatan terhadap alat seperti mesin juga perlu diperhatikan. Pada PT Perkebunan Nusantara VII Muara Enim yang terjadi adalah kurangnya perawatan mesin yang mengakibatkan mesin tersebut mudah rusak dan menyebabkan pencapaian target terhambat.

Disiplin juga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim yang tidak luput dari permasalahan. Berdasarkan hasil wawancara penelitian dengan karyawan dapat dilihat disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim dilihat dari keteladanan pimpinan sendiri itu tidak tegas pada dirinya yang datang terlambat tidak memberikan contoh untuk bertindak sesuai peraturan perusahaan, sebagaimana pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh karyawan. Kurangnya waskat atau pengawasan dari atasan kepada karyawan bahkan ada karyawan yang bekerja diluar perintah atasan dikarenakan kurangnya perhatian dari atasan sehingga karyawan bekerja semaunya sendiri, karyawan datang tidak tepat waktu dan pulang kerja lebih awal. Akibat kurangnya ketegasan berupa teguran, hukumanan sangsi tidak ada dari atasan yang sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Selain disiplin, lingkungan kerja di PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim juga mempengaruhi kinerja perusahaan. Suasana kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII masih dirasakan tidak nyaman para

perkerja sehingga merasa terganggu dengan adanya suara kebisingan mesin produksi pada pabrik, dan bau seperti pembuangan limbah yang terlalu dekat dengan pabrik sehingga menimbulkan aroma yang tidak enak. Fasilitas kerja kurang memadai contohnya jalan atau akses menuju ketempat kerja masih banyak yang jelek yang mengakibatkan karyawan sering terlambat. Selain itu kurangnya hubungan antara rekan kerja yang kurang peduli sesamanya seperti tidak mau membantu teman yang sedikit kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya mengakibatkan buruknya komunikasi antara sesama karyawan.

Kepuasan Kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim belum memuaskan dikarenakan kurangnya kepuasan kerja akibat upah yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan jenis pekerjaan mereka. Karyawan dibebankan pekerjaan karena ketidak sesuaian pekerjaan dengan keahlian, penempatan karyawan yang tidak tepat. Sulitnya mendapatkan promosi kenaikan jabatan contohnya bekerja sudah sesuai lembur yang diberikan bahkan sudah bekerja melebihi target standar dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik yang seharusnya pantas mendapatkan jabatan tersebut.

Berasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perlu dilakukan kajian penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (PTPN7) Muara Enim.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Adakah pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Penulis.

Dari penelitian tersebut diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia (SDM).

### 2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim, dalam membuat kebijakan, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan dan memperbaiki disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Buku Seru. Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Gita Dea, Ocky Sundari & Johnson Dongoran. 2020. Pengaruh Displin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan di Yogyakarta Unit Pelaksanaan Pelayanan. *Journal of Social Science and Businees*, 4(1): 144-154.
- Moh. Amir Fiqi. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tiara Abadi. *Jurnal ekomadania*, 1(2): 215-252.
- Maftri Yuliana, Leonardo Budi H & Edward Gagah P.T. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal STIE*, (<https://jurnal.unpand.ac.id>, diakses 29 oktober 2020).
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Muhammad Busro. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Prenadamedia Grub, Jakarta.
- M. Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-pokok materi statistik 2*. Edisi Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mauritz D.S Lumentut & Lucky O.H Dotulong, 2015. Pengaruh Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1):72-85.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo, Depok.
- Pandi Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Zanafa Publishing, Pekanbaru Riau.
- Pedoman Penelitian Usulan Penelitian dan Skripsi* (2020). Penerbit Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.