

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KAI DIVISI
REGIONAL III PALEMBANG**

Usulan Penelitian



Nama : Yola Monica

Nim 212017314

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KAI DIVISI
REGIONAL III PALEMBANG**

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



SKRIPSI

Nama : Yola Monica

Nim 212017314

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yola Monica
Nim : 212017314
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Divisi Regional III 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, Mei 2021



Yola Monica

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

IV

Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang
Nama : Yola Monica
Nim : 212017314
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Mei 2021

Pembimbing I

Pembimbing II



Hj. Kholilah, S.E., M.Si
NIDN : 0201106001/859188



Lesi Agusria, S.E., M.M
NIDN : 0205088201

Mengetahui, Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zafcha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

(QS.Ar Ra’d : 11)

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (An Najm : 39)

Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa lalu, maka dari itu tataplah masa depan dan jangan buat kesalahan yang sama dua kali

(Penulis)

Dengan Mengucap Rasa Syukur Kepada Allah SWT. Kupersembahkan SKRIPSI Ini Teruntuk :

- 1. Kedua orang tua ku yang sangat aku sayangi Bapak Yondriadi dan Ibu Sumiati**
- 2. Saudara dan saudari ku yang aku sayangi**
- 3. Dosen Pembimbing Skripsiku**
- 4. Dosen Pembimbing Akademik ku**
- 5. Sahabat-sahabat terbaiku yang selalu menemani dan saling mendukung selama awal perkuliahan sampai akhir perkuliahan**
- 6. Seseorang yang kelak akan mendampingi ku**

PRAKATA

Assalammu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan oleh penulis sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Penulisan skripsi ini merupakan persyaratan yang harus dibuat penulis dalam mencapai gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya pertama-tama penulis sampaikan kepada Ayahanda Tercinta Yondriadi Ibunda yang kusayangi Sumiati atas doa dan dukungannya selama ini serta perhatian moral maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan dan mendapatkan gelar sarjana. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini patutlah penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta Staff dan Karyawan/Karyawati.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku ketua dan sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj.Kholillah,SE.,M.Si dan Ibu LesiAgusria,S.E.,M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengajarkan, mengarahkan serta memberikan dorongan dan saran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen dan Seluruh Staff/Pegawai akademik prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Seluruh staff dan Karyawan PT. Thamrin Brothers AbiHasan Palembang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ayahanda Yondriadi dan Ibunda Sumiati penulis sangat sayang karena telah banyak membantu baik dari segi materi maupun non materi, selalu menasehati dan mendoakan.
8. Sahabat seperjuanganku Khususnya Rani mayangsari, Vira ambar kasih, Regita cahyani, Rendy darma saputra, yang selalu memberikan dukungan moral.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca. Penulis berharap sekripsi ini akan berguna dan bermanfaat bagi siapa yang membacanya dan menambah pengetahuan bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palembang, Mei 2021

Yola Monica

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN	iv
DAFTAR ISI.....	v

BAB I . PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusah Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II . KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	26
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	29

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasional Variabel	31
D. Populasi dan Sampel.....	32

E. Data Yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Analisa Data dan Teknik Analisis	35

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan	72

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	83
B. Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan	4
Tabel II.2 Penilaian Kinerja Karyawan.....	4
Tabel II. 3 Tingkat Kehadiran Karyawan	7
Tabel III. 1 Operasional Variabel.....	31
Tabel III .2 Kerangka Sampel	33
Tabel IV.1 Uji Validasi	45
Tabel IV. 2 Uji Reliabilitas	46
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan usia	52
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel IV. 6 Kinerja Karyawan	54
Tabel IV. 7 Motivasi	58
Tabel IV. 8 Disiplin Kerja.....	61
Tabel IV. 9 Lingkungan Kerja	64
Tabel IV. 10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel IV. 11 Uji F.....	69
Tabel IV. 12 Uji T.....	70
Tabel IV. 13 Koefisien Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	: Kuesioner
Lampiran	: Tabulasi
Lampiran	: Hasil Uji Validitas Motivasi
Lampiran	: Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
Lampiran	: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
Lampiran	: Hasil Uji Reabilitas Motivasi
Lampiran	: Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja
Lampiran	: Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan
Lampiran	: Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Lampiran	: Uji F
Lampiran	: Uji T
Lampiran	: Uji Koefisien Determinasi
Lampiran	: Tabel F
Lampiran	: Tabel T
Lampiran	: Tabel R
Lampiran	: Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
Lampiran	: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran	: Plagiarism
Lampiran	: Sertifikat AIK
Lampiran	: Sertifikat SPSS
Lampiran	: Sertifikat Komputer
Lampiran	: Surat Perbaikan Skripsi
Lampiran	: Biodata Penulis

ABSTRAK

Yola Monica/ 212017314/ 2021/ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang. Penelitian ini berjenis asosiatif, dengan variabel yang digunakan adalah motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 73 responden, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis membuktikan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. [1] Hasil uji hipotesis secara simultan, menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial, menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya [2] ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, [3] ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan [4] ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, sebesar 72,9%.

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

ABSTRACT

Yola Monica / 212017314 / 2021 / The Effects of Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance of PT. KAI Regional Division III Palembang

This study aimed to determine the effect of motivation, work discipline and work environment on employee performance of PT. KAI Regional Division III Palembang. This research was an associative type, with the variables were motivation, work discipline, work environment, and employee performance. The sample was 73 respondents, with the data collection method using a questionnaire. The analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. The results of the analysis proved that motivation, work discipline and work environment had a positive effect on employee performance. [1] The results of hypothesis testing simultaneously showed the value of $F_{count} > F_{table}$, it meant that there was a significant effect of motivation, work discipline and work environment on employee performance. The results of the partial hypothesis test showed the value of $t_{count} > t_{count}$, it meant that [2] there was a significant effect of motivation on employee performance, [3] there was a significant effect of work discipline on employee performance, and [4] there was a significant effect of work environment on employee performance. The value of the coefficient of determination showed that the variables of motivation, work discipline and work environment were able to contribute to the ups and downs of employee performance, amounting to 72.9%.

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



August 2, 2021



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance (Dedi Rianto Rahadi, 2010:1). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan perusahaan mampu mencapai tujuannya. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu” (Fattah dalam Dedi Rianto Rahadi, 2010:2).

Kinerja yang baik tidak muncul dengan sendirinya dari seorang karyawan, karena terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Kasmir (2016 : 189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut : [1] kemampuan dan keahlian, [2] pengetahuan, [3]

rancangan kerja, [4] kepribadian, [5] motivasi kerja, [6] kepemimpinan, [7] gaya kepemimpinan, [8] budaya organisasi, [9] kepuasan kerja, [10] lingkungan kerja, [11] loyalitas, [12] komitmen, dan [13] disiplin kerja.

Kinerja karyawan yang baik dan kompleks sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya meliputi motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2014 : 323). Motivasi sangat berperan aktif dalam menunjang kinerja karyawan, sebab melalui motivasi dapat mendorong dan menjadi daya penggerak bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Malayu hasibuan, 2012: 193). Disiplin kerja yang dimiliki karyawan mampu menciptakan kondisi kerja yang teratur dan tertata menjadisuasi yang kondusif guna pencapaian kinerja yang baik, karena semakin teraturnya karyawan dalam bekerja maka semakin baik pula hasil kerjanya.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedermayanti, 2011:26).Lingkungan kerja mampu memberikan dampak pada kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja meliputi suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga apabila suasana atau kondisi tersebut dalam keadaan yang baik, maka akan mampu menunjang keadaan karyawan yang sedang bekerja di sekitarnya.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang selanjutnya disingkat sebagai PT. KAI (Persero) atau “Perseroan“ adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api Indonesia. Bidang usaha yang menyelenggarakan oleh Persero ini adalah dalam bentuk pelayanan jasa transportasi perkeretaapian kepada masyarakat luas. Pada tanggal 03 Februari 1998 Perusahaan Umum Kereta Api atau PERUMKA berganti status menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sampai dengan saat ini. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi PT. KAI Divisi Regional III Palembang merasa termotivasi untuk lebih meningkatkan lagi eksistensinya melalui perkembangan usaha jasa angkutan khususnya jasa angkutan penumpang bagi masyarakat.

Eksistensi karyawan dalam mempertahankan atau memajukan perusahaan dengan melakukan serangkaian perbaikan berdasarkan standar kerja yang ditentukan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan. Tentunya perusahaan

mempunyai harapan besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerjanya. Karena keberhasilan PT. KAI Divisi Regional III Palembang tergantung pada kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan baik tentunya standar operasional perusahaan dapat tercapai. Namun tidak sedikit juga masalah yang kerap kali datang pada karyawan, baik mengenai kinerjanya, serta motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerjanya sehingga menghambat kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi data perusahaan, PT. KAI Divisi Regional III Palembang saat ini terindikasi mengalami permasalahan pada kinerja karyawannya, karena tingkat penilaian kinerja karyawan saat ini kurang baik, sebagaimana yang ditunjukkan dalam data sebagai berikut :

Tabel I.1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
PT. KAI Divisi Regional III Palembang

No	Skor	Kategori
1	91 Ke atas	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber : PT. KAI Divisi Regional III Palembang, 2021

Tabel I.2
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. KAI Divisi Regional III Palembang

Tahun	Kualitas	Kuantitas	Waktu Kerja	Kerjasama
2016	84	88	82	83
2017	77	81	76	79
2018	80	79	79	75
2019	75	75	68	65

2020	72	73	61	64
------	----	----	----	----

Sumber : PT. KAI Divisi Regional III Palembang, 2021

Berdasarkan hasil pengamatan yang ditampilkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa persoalan kinerja karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang dalam beberapa tahun terakhir. Fluktuasi atau ketidakstabilan kualitas kerja yang dihasilkan para karyawan yang terkadang naik dan turun, kualitas kerja karyawan nampak lebih baik di tahun 2016 dan 2018 saja, namun untuk tahun 2017, 2019 dan 2020 kualitas kerja karyawan mengalami penurunan, hal ini membuktikan jika para karyawan tidak mampu mempertahankan kinerjanya.

Selain itu dalam hal kuantitas kerja para karyawan terus mengalami penurunan, kuantitas kerja dalam hal ini menyangkut banyaknya pelayanan yang mampu terlayani, sebab kuantitas kerja para karyawan yang semula di tahun 2016 dan 2017 masih berada pada tingkatan yang baik, namun ditahun berikutnya hingga ke tahun 2020 penilaian atas kuantitas kerja karyawan semakin menurun, hal ini mengindikasikan jika jumlah permintaan yang mampu terlayani oleh para karyawan semakin berkurang setiap tahunnya.

Bahkan waktu kerja yang dipergunakan karyawan pun relatif naik turun, karena di tahun 2016 karyawan berhasil mencapai waktu kerja dengan tingkat yang baik, namun di tahun 2017 pencapaian tersebut menurun dan kembali naik di tahun 2018 akan tetapi tetap tidak mampu mencapai tingkatan yang baik, bahkan di tahun berikutnya hingga tahun 2020 penurunan terus terjadi, sehingga dapat dikatakan jika penggunaan waktu kerja para karyawan semakin tidak optimal.

Serta dalam hal kerjasama para karyawan semakin menjadi tidak kompak, karena kerjasama para karyawan yang semula di tahun 2016 berada pada tingkatan yang baik, namun ditahun berikutnya hingga ke tahun 2020 kerjasama diantara para karyawan semakin memburuk.

Motivasi karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang saat ini masih kurang optimal, dikarenakan desain pekerjaan yang terlalu spesifik dan memakan waktu, sehingga menimbulkan hambatan dalam menemukan alternatif pemecahan masalah, misalkan saat menghadapi komplain dan pengajuan dari pelanggan yang seharusnya dapat segera diatasi dan diverifikasi langsung oleh karyawan yang menangani secara langsung karena data yang sudah jelas, namun diharuskan melalui tahapan verifikasi berulang yang seharusnya tidak perlu dalam jangka waktu beberapa hari.

Selain itu keadilan di PT. KAI Divisi Regional III Palembang dinilai kurang berimbang, sebab beban yang paling memberikan tekanan dianggap paling banyak ditanggung oleh karyawan yang menangani dan melayani langsung pelanggan, karena harus memikul resiko bekerja tanpa jeda waktu demi memenuhi banyaknya permintaan yang masuk, bahkan komplain dari para pelanggan hanya ditujukan kepada karyawan yang melakukan pelayanan, sehingga hal ini mengakibatkan gairah kerja karyawan tersebut menjadi menurun karena membandingkan tugasnya dengan rekan kerja yang bekerja pada bidang yang berbeda.

Serta kurangnya harapan yang dimiliki oleh karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya, sebab tidak peduli sebaik apapun prestasi kerja yang dicapai oleh

karyawan, hal tersebut seringkali belum terapresiasi dengan baik, bahkan harapan bagi karyawan untuk naik jabatan dengan cepat karena prestasi tersebut pun sangat kecil kemungkinannya, karena periode naik jabatan (golongan kerja) sudah ditentukan dalam aturan dasar perusahaan, sehingga karyawan menjadi kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, karena kenaikan jabatan sudah dipastikan dalam masa pengabdian untuk beberapa tahun yang akan datang.

Permasalahan lainnya yang juga memiliki dampak terhadap kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja, hal ini dapat ditinjau dari banyaknya karyawan yang kurang taat pada peraturan kerja yang berlaku di PT. KAI Divisi Regional III Palembang. Salah satunya ditunjukkan dalam presentase tingkat kehadiran yang terealisasikan, sebagai berikut :

Tabel I.3
Tingkat Kehadiran Karyawan
PT. KAI Divisi Regional III Palembang

Tahun	Prepresentase Kehadiran Seharusnya	Realisasi
2016	100%	93%
2017	100%	95%
2018	100%	96%
2019	100%	98%
2020	100%	91%

Sumber : PT. KAI Divisi Regional III Palembang, 2021

Berdasarkan data kehadiran di atas, dapat dilihat jika karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang masih kurang baik dalam hal ketepatan waktu kerjanya berdasarkan aturan waktu yang ditetapkan perusahaan (shift pertama 07:30 -15:30 WIB, shift dua 15:30-23:30 WIB, shift tiga 23:30-07:30 WIB), hal ini

ditunjukkan melalui kebiasaan karyawan datang terlambat, menutup loket dan mengakhiri jam operasional lebih awal sebelum waktunya. Selain masalah ketepatan waktu, karyawan juga sering mangkir dan melakukan aktivitas lainnya di luar dari pekerjaannya, meskipun jam operasional perusahaan sedang berlangsung. Bahkan perilaku karyawan pun masih kurang disiplin, karena karyawan kurang menanamkan prinsip 5S, yaitu senyum, salam, sapa, sopan dan santun, baik terhadap sesama karyawan maupun atasan, bahkan dihadapan pelanggan.

Disamping permasalahan motivasi dan disiplin kerja, terdapat indikasi permasalahan lainnya yaitu lingkungan kerja di PT. KAI Divisi Regional III Palembang yang dirasakan kurang bagi karyawan. Sebab suasana di perusahaan dinilai kurang kondusif, karena kebisingan dan kurang teraturnya para pelanggan mengakibatkan kondisi kerja menjadi terganggu dan menjadi kurang kondusif. Selain itu hubungan karyawan dengan rekan kerjanya masih kurang baik, sebab antar karyawan seringkali tidak sejalan pemikirannya dan enggan untuk mempermudah prosedur kerja yang dikerjakan rekannya, misalkan hubungan antar karyawan yang melayani permintaan pelanggan dengan karyawan yang menangani penanganan masalah yang tidak sejalan dan dianggap seolah saling melemparkan masalah, sedangkan hubungan pekerjaan di bidang-bidang tersebut saling berkaitan, sehingga menimbulkan kesenjangan yang mengkhawatirkan. Bahkan sering terjadinya kerusakan dan kurang tersedianya fasilitas kantor seperti mesin printer dan fotocopy, sehingga membuat kegiatan di ruang kerja menjadi terhambat.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di uraikan di atas, maka didapat rumusan masalah yaitu :

1. Adakah pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.KAI Divisi Regional III Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT.KAI Divisi Regional III Palembang?
4. Adakah pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan PT.KAI Divisi Regional III Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan masalah dari penelitian yang telah dilakukan ini yaitu sebagai berikut:

1. untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. KAI Divisi Regional III Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja PT. KAI Divisi Regional III Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja PT. KAI Divisi Regional III Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai media pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi PT. KAI Divisi Regional III Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, serta dapat menjadi acuan penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Ading Sunarto, Derita Qurbani. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok*. Openjournal.Unpam.Vol.04.No.01.Hal.21. (diakses pada Tanggal 16 Maret 2021).
- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Agung.Prihantoro. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA Vol 2 No 3. (diakses pada Tanggal 16 Maret 2021).
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Dudung Juhana, Haryati. (2013).*Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi*. E-Journal. Vol.02.No.5.Hal.104. (diakses pada Tanggal 17 Maret 2021).
- Edy Sutrisno.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada.
- Hadari Nawawi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada.
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Martinis Yamin dan Maisah. (2013). *Standarisasi Kinerja*. Jakarta : GP Press.
- Martoyo Susilo. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFÉ.

- Niki Hartati. (2016). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia di Kecamatan Kelekar Kabupaten Muara Enim*. Repository.Edu.Vol.8. No.19.Hal.81. (diakses pada Tanggal 17 Maret 2021).
- Novyanti. (2019).*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah*. E-Journal. Vol.06.No.21.Hal.14. (diakses pada Tanggal 17 Maret 2021).
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Payaman J. Simanjuntak. (2011). *Manajemen dan Evolusi kerja*. Edisi ke 3. Penerbit. Lembaga Penerbit FEUI.
- Rusdi A Rivai. (2011). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sedarmayanti. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sopiah. (2012). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- V.Wiratna Sujarweni. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Wibowo.(2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keenam. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.