

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. GOLDEN OILINDO NUSANTARA (GON)  
KABUPATEN OGAN ILIR (OI)**



**SKRIPSI**

**Nama : Seprina Oktariani  
NIM : 212018184**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
TAHUN 2022**

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. GOLDEN OILINDO NUSANTARA (GON)  
KABUPATEN OGAN ILIR (OI)**

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



**Nama : Seprina Oktariani**

**NIM : 212018184**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
TAHUN 2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Seprina Oktariani

NIM : 212018185

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Metodologi Penelitian : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara (GON) Kabupaten Ogan Ilir (OI)

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 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 naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan ssesungguhnya 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 norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



Palembang, Februari 2022

Seprina Oktariani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara (GON)  
Kabupaten Ogan Ilir (OI)

Nama: : Seprina Oktariani  
NIM : 212018184  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan,  
Pada Tanggal Maret 2022

**Pembimbing I,**



**Dr. Maftuhah Nurrahmi, S. E., M. Si**  
NIDN: 0216057001

**Pembimbing II,**



**Dinarossi Utami, S. E., M. Si**  
NIDN: 0220018901

**Mengetahui,**  
**Dekan**  
**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



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

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Al-Baqarah : 286)

“Bermimpilah setinggi langit, jika engkau jatuh, engkau akan jatuh di antara bintang.”

(Soekarno)

Persembahan:

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua  
Ayahanda Yusmardi dan Ibunda  
Linawati
2. Saudara-saudaraku
  - Firmansyah
  - Novia Yusmarlina
  - Muhammad Akbar



## PRAKATA

### **Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.**

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara Kabupaten Ogan Ilir" dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Ibu Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara Kabupaten Ogan Ilir yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Kedua orangtua, Ayahanda Yusmardi dan Ibunda Linawati yang selalu memberikan do'a, dukungan dan motivasi kepada saya.

10. Kakaku Firmansyah dan Novia Yusmarlina, Adikku Muhammad Akbar terimakasih atas do'a, dukungan dan semua hal yang telah kalian berikan kepada saya
11. Kepada teman-teman seperjuangan yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi
12. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2018 terkhusus CM 2018 yang telah memberikan do'a serta dukungan.
13. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

**Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot  
Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.**

Palembang, Februari 2022

Seprina Oktariani

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Plagiat .....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Halaman Persembahan dan Motto .....	v
Halaman Prakarta .....	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
Abstrak .....	xiv

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	28
C. Kerangka Pemikiran.....	32
D. Hipotesis.....	35

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Operasionalisasi Variabel.....	38
D. Populasi dan Sampel .....	39

E. Data yang Diperlukan .....	41
F. Metode Pengumpulan Data .....	42
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	75
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA .....	83
LAMPIRAN.....	86

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target Produksi Minyak Mentah.....	5
Tabel I.2 Data Absensi Karyawan.....	6
Tabel I.3 Data Hasil Pra Penelitian Motivasi.....	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya.....	31
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	38
Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel.....	40
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel IV.2 Uji Validitas Motivasi (X1).....	55
Tabel IV.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	56
Tabel IV.4 Uji Validitas Disiplin Kerja (X3).....	57
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas.....	58
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	62
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi .....	64
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	66
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X3).....	68
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F.....	72
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial).....	73
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi.....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	59
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja.....	60
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran: Jadwal Penelitian
- Lampiran: Kuesioner Penelitian
- Lampiran: Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran: Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran: Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi
- Lampiran: Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja
- Lampiran: Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja
- Lampiran: Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran: Frekuensi Jawaban Responden (Y)
- Lampiran: Frekuensi Jawaban Responden (X1)
- Lampiran: Frekuensi Jawaban Responden (X2)
- Lampiran: Frekuensi Jawaban Responden (X3)
- Lampiran: Tabel Distribusi F
- Lampiran: Tabel Distribusi t
- Lampiran: Tabel Distribusi r
- Lampiran: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran: Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Riset
- Lampiran: Sertifikat AIK
- Lampiran: Sertifikat SPSS
- Lampiran: Sertifikat Organisasi
- Lampiran: Plagiarism
- Lampiran: Sertifikat Komputer

## ABSTRAK

**Seprina Oktariani/212018184/2022/Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara Kabupaten Ogan Ilir/Sumber Daya Manusia.**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara Kabupaten Ogan Ilir. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 responden dengan menggunakan teknik Cluster Sampling. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder sebagai data pendukung. Teknik pengumpulan data melalui kuisioner (Angket). Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang di kuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linear berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linear berganda secara bersama-sama menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara Kabupaten Ogan Ilir. Hasil uji parsial 1) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara Kabupaten Ogan Ilir. 2) ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara Kabupaten Ogan Ilir. 3) ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara Kabupaten Ogan Ilir. Hasil koefisien determinasi motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan 59,6%

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

## ABSTRAK

**Seprina Oktariani/212018184/2022/The Influence of Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Golden Oilindo Nusantara Ogan Ilir Regency/Human Resources.**

The purpose of this study to determine the effect of motivation, work environment and work discipline together and partially on the performance of employees of PT. Golden Oilindo Nusantara, Ogan Ilir Regency. The sample in this study was 53 respondents using the Cluster Sampling technique. The type of research used is associative research. The data used are primary data and secondary data as supporting data. The technique of collecting data is through a questionnaire (Questionnaire). Analysis of the data used is a qualitative analysis that is quantified. The analysis technique used is multiple linear regression analysis technique, F test, t test and the coefficient of determination. The results of the multiple linear regression analysis together show that there is a significant effect of the work environment, competence and work discipline on the performance of employees of PT. Golden Oilindo Nusantara Ogan Ilir Regency. Partial test results 1) indicate that there is a significant influence of motivation on the performance of employees of PT. Golden Oilindo Nusantara, Ogan Ilir Regency. 2) there is a significant effect of the work environment on the performance of employees of PT. Golden Oilindo Nusantara Ogan Ilir Regency. 3) there is a significant effect of work discipline on the performance of employees of PT. Golden Oilindo Nusantara, Ogan Ilir Regency. The results of the coefficient of determination of motivation, work environment and work discipline contribute to changes that occur in employee performance with a large contribution of 59.6%

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Di era globalisasi telah menuntut banyak perubahan serta mengalami peningkatan di berbagai bidang. Perlu adanya peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja karyawan pada sumber daya manusia. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan. Perusahaan harus memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan berbagai bentuk persaingan yang belum pernah dialami sebelumnya. Perusahaan membutuhkan orang-orang yang memiliki jiwa semangat dan mampu beradaptasi dengan cepat untuk menghadapi setiap perubahan yang akan terjadi.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan tidak ada sumber daya manusia yang memadai maka akan mengakibatkan kegagalan dalam meraih tujuan perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset penting untuk memperoleh suatu keberhasilan bagi perusahaan.

Tantangan yang sering kali dihadapi oleh perusahaan yaitu tantangan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi

merupakan karyawan yang mempunyai tanggung jawab dan berani mengambil resiko yang dihadapi dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang dicapai seseorang). Dalam suatu perusahaan sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap pencapaian target perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan menyediakan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2016:18). Kinerja merupakan kegiatan dan tindakan yang dikontrol individu dan memberikan kontribusi serta tercapainya tujuan perusahaan (Ratundo dan Sacket, 2012:76). Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah proses dalam memenuhi tujuan organisasi dan hasil dari kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Kasmir (2018:65-71) mengemukakan bahwa ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja beberapa diantaranya yaitu Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Motivasi adalah suatu tindakan yang muncul dari diri seseorang itu sendiri atau dari orang lain untuk mencapai tujuan yang lebih baik. Motivasi adalah faktor-faktor yang terdapat dalam diri seseorang yang menjadi penggerak dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan (Kholilah, 2018:57). Motivasi adalah suatu proses yang menerangkan

intensitas, arah dan ketekunan seseorang karyawan untuk mencapai tujuannya (Robbins dalam Wibowo, 2016:322). Pemberian motivasi sangat diperlukan sebagai dorongan bagi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan prestasi kerja yang memuaskan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang tidak kalah pentingnya bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada dilingkungan karyawan dan dapat memberi pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97). Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya penerangan, kebersihan, suara bising dan lain-lain (Danang Sunyoto, 2012:43).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja karyawan adalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka semakin baik kinerja yang tercapai. Disiplin merupakan kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan bisa menyesuaikan diri dengan sukarela pada setiap keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Latainer dalam Sutrisno, 2020:87). Disiplin memiliki dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku

dengan menggunakan imbalan dan hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman kepada pelaku kesalahan (Beach dalam Sutrisno, 2020:87).

PT. Golden Oilindo Nusantara didirikan pada tanggal 10 September 2014. Perusahaan ini bergerak di bidang minyak kelapa sawit yang berada di daerah pemeraksa pabrik pengelola kelapa sawit PT. Golden Oilindo Nusantara berada di Desa Sungai Rambutan Kecamatan Indralaya Utara, Kabupaten Ogan Ilir, Provinsi Sumatera Selatan. Awalnya PT. Golden Oilindo Nusantara adalah perusahaan swasta yang hanya bergerak di bidang penyuplai buah kelapa sawit saja atau hanya memiliki perkebunan kelapa sawit saja dan kemudian setelah berjalan 2 tahun tepatnya di tahun 2016 PT. Golden Oilindo Nusantara membangun pabrik sendiri karena seiring banyaknya penyuplai minyak kelapa sawit di beberapa perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan minyak sawit dan meningkatnya profit (keuntungan) yang diperoleh perusahaan maka dibangun pabrik untuk pengolahan minyak mentah. Lokasi pabrik berjarak kurang lebih 30 km dari Kota Palembang. Jumlah karyawan yang bekerja di PT. Golden Oilindo Nusantara berjumlah 109 orang.

Jumlah karyawan tentu tidak terlepas dari berbagai macam permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan membuat hasil produksi menjadi terganggu dan dapat menimbulkan kerugian perusahaan. Kinerja karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara mengalami penurunan karena

tidak tercapainya target produksi. Hasil ini didasari dari tinjauan berdasarkan data hasil target produksi 5 tahun terakhir, sebagai berikut.

**Table I.1**  
**Hasil Produksi Minyak Mentah**  
**Tahun 2016-2020**  
**PT. Golden Oilindo Nusantara (GON)**

No	Tahun	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Persentase (Pencapaian)	Persentase Belum Tercapai
1	2016	29.000.000	28.152.569	97%	3%
2	2017	31.000.000	31.066.342	100%	0%
3	2018	32.000.000	24.869.568	78%	22%
4	2019	32.000.000	30.126.520	94%	6%
5	2020	34.000.000	26.654.151	78%	22%

*Sumber: PT. Golden Oilindo Nusantara Kabupaten Ogan Ilir*

Berdasarkan data di atas hasil produksi PT. Golden Oilindo Nusantara selama 5 tahun belakangan terhitung dari tahun 2016-2020 mengalami ketidakstabilan produksi minyak . Data diatas menunjukkan bahwa hasil pelaksanaan kinerja karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara pada 4 tahun terakhir, tepatnya pada tahun 2016, 2018, 2019 dan 2020 mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum mencapai target. Kualitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan masih belum memadai, hal ini disebabkan oleh kurangnya kesanggupan karyawan dalam mengejar target yang ditetapkan perusahaan. Karyawan dalam menjalankan pekerjaan masih belum mampu mengejar kuantitas target produksi yang sudah ditargetkan perusahaan setiap tahunnya. Selain itu penurunan kinerja ini juga dapat disebabkan karena kurangnya

pengawasan yang dilakukan sehingga masih ada karyawan yang tidak bekerja secara optimal. Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang dijadikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja, hal ini didasarkan pada kondisi yang terjadi di PT. Golden Oilindo Nusantara.

**Table I.2**  
**Data Absensi karyawan per tahun 2021**  
**PT. Golden Oilindo Nusantara (GON)**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Tidak Hadir (alpa)</b>	<b>Persentase Ketidakhadiran</b>
Januari	109	4	3.67%
Februari	109	8	7.34%
Maret	109	4	3.67%
April	109	5	4.59%
Mei	109	5	4.59%
Juni	109	3	2.75%
Juli	109	7	6.42%
Agustus	109	6	5.50%
September	109	4	3.67%
Oktober	109	5	4.59%
November	109	-	-
Desember	109	-	-
Jumlah		51	

*Sumber: PT. Golden Oilindo Nusantara, 2021*

Data diatas menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan hal ini dapat dilihat jumlah karyawan yang tidak hadir melebihi batas persentase yang telah ditetapkan PT. Golden Oilindo Nusantara. Semakin tinggi tingkat absensi karyawan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

**Tabel I.3**  
**Data Hasil Pra Penelitian**  
**PT. Golden Oilindo Nusantara (GON)**

No	Pernyataan	15 responden	
		YA	TIDAK
1.	Prestasi kerja karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan	7	8
2.	Karyawan mau bekerja lembur jika ada pekerjaan tambahan	5	10
3.	Karyawan diberi penghargaan atas prestasi yang dicapai	4	11
4.	Perhatian dari atasan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat	6	9
5.	Karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik	7	8
6.	Karyawan mampu bekerja dengan cepat	5	10

*Sumber: Pra Penelitian PT. Golden Oilindo Nusantara*

Berdasarkan table I.3 hasil pra-penelitian sederhana melalui kuesioner peneliti menemukan permasalahan yang ada di PT. Golden Oilindo Nusantara mengenai Motivasi. Motivasi yang ada di PT. Golden Oilindo Nusantara masih rendah, karena kurangnya ambisi karyawan untuk mendapatkan prestasi dengan ketrampilan yang mereka miliki sehingga karyawan tidak bekerja dengan baik dan cepat, masih kurangnya penghargaan (reward) yang diberikan atasan kepada bawahan yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan dan masih kurangnya kesadaran diri serta dorongan dari dalam diri karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaan, sehingga sering kali pekerjaan menjadi terhambat dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara adalah lingkungan kerja. Kebersihan lingkungan kerja

dapat menciptakan suasana kerja menjadi nyaman dan sehat, oleh karena itu seharusnya dapat diciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Keadaan lingkungan kerja di PT. Golden Oilindo Nusantara belum mendukung karyawan bekerja dengan nyaman, hal ini terlihat dengan masih banyak berkas yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan. Masih kurangnya pencahayaan ditempat kerja dikarenakan jalan utama menuju perusahaan masih minim lampu sehingga susah keluar/masuk perusahaan pada malam hari. Kurangnya ventilasi udara di ruang kerja membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

Permasalahan yang dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara adalah disiplin kerja. Kedisiplinan yang terdapat di perusahaan masih belum maksimal, hal ini dikarenakan pekerjaan yang dibebankan ke karyawan terkadang diluar dari kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Sanksi yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang melanggar aturan masih belum maksimal tidak sesuai dengan kesalahan yang dilakukan karyawan. Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan dan keputusan terhadap karyawan yang indiscipliner masih kurang tegas sehingga karyawan masih banyak yang tidak mematuhi kedisiplinan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat membuat kinerja karyawan menjadi menurun dan dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik dan termotivasi dalam melakukan penelitian untuk mengetahui “Pengaruh

Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara Kabupaten Ogan Ilir”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara Kabupaten Ogan Ilir?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara Kabupaten Ogan Ilir?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara Kabupaten Ogan Ilir?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara Kabupaten Ogan Ilir?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara Kabupaten Ogan Ilir
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara Kabupaten Ogan Ilir

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara Kabupaten Ogan Ilir
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Oilindo Nusantara Kabupaten Ogan Ilir

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

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Peneliti berharap dapat menyajikan informasi dan memberikan masukan kepada perusahaan dalam menyelesaikan masalah tenaga kerja terutama yang mencakup motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi almamater/universitas

Dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang dan dapat menambah wawasan serta memberikan informasi khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianindita, Tama Dhea;. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. *STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta*, 22.
- Diah Isnaini Asiati, dkk,;. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Vip Paramarta, dkk;. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Cipta Media Nusantara.
- Ervita, Kholilah;. (2017). *Statistik 1*. Palembang: NoerFikri.
- Hasan, Muhammad Iqbal;. (2012). *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP;. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hustia, Anggreany;. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 81.
- Jojok Dwiri Dot Jahjono, Nailah Amrillah Zakiah;. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. *Studi Manajemen dan Bisnis*, 56.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: NoerFikri.
- Rahayu, Ety Puput;. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pinus Merah Abadi Surabaya). *Ilmu dan Riset Manajemen*, 1.

Sutrisno, Edy;. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Yurinda, Ranga Patria;. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy Tanggul Jember. *Digital Repository Uniersitas Jember*, 8-9.