

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN KOPERASI SERBA USAHA  
(KSU) AL HUDORI KECAMATAN KERTAPATI**

**SKRIPSI**



**Nama : Muhammad Andi**

**Nim : 212018052**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN KOPERASI SERBA USAHA  
(KSU) AL HUDORI KECAMATAN KERTAPATI**

**SKRIPSI**

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



**Nama : Muhammad Andi**

**NIM : 212018052**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Andi

NIM : 212018052

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha KSU Al Hudori Kecamatan Kertapati.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I (satu) baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini 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 di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan 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 norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 24 Februari 2022



Muhammad Andi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori  
Kecamatan Kertapati

Nama : Muhammad Andi

NIM : 212018052

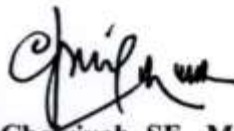
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Maret 2022

Pembimbing I



**Chairivah, SE., M.Si**  
NIDN. 0211116203

Pembimbing II



**Fitantina, SE., M.Si**  
NIDN: 0028026301

Mengetahui,

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang  
Ketua Program Studi Manajemen



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

## **“MOTO DAN PERSEMBAHAN”**

### ***Motto***

*“Dari kegagalan kita dapat belajar mengenai apa yang salah didiri kita. Kegagalan merupakan cara Allah mengajarkan kamu agar pantang menyerah, melatih kesabaran, kerja keras dan percaya diri. Dalam hidup ada hal yang datang dengan sendirinya dan ada hal yang harus diperjuangkan dahulu untuk mendapatkannya dan doa adalah cara untuk mempermudahnya“*

**(Muhammad Andi)**

**Terucap syukur kepada Allah SWT,  
Skripsi ini Kupersembahkan Kepada**

- ❖ Kedua orang tuaku yang selalu mendoakanku dan materi yang di berikan**
- ❖ Saudara-saudara kandungku yang memberikan semangat**
- ❖ Dosen pembimbingku yang selalu Membantuku dan memberi masukan**
- ❖ Kawan-kawan seperjuangan yang Saling memberiakan semangat.**
- ❖ Alamamater**

## PRAKATA



Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SERBA USAHA (KSU) AL HUDORI KECAMATAN KERTAPATI**. Dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat islam, Nabi besar Muhammad SAW.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta , kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putramu tercinta dalam sujudnya, pendidikan dan motivasi baik dalam bentuk materil maupun moral yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya 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 Jurusan Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Choiriyah, SE., M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang dengan kesabarannya membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga usulan penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberi nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas ini. Beserta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Teman-teman satu angkatan Fakultas Ekonomi prodi Manajemen angkatan 2018 atas canda tawa yang tak pernah terlupakan.
7. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

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 saya mengucapkan terimakasih.

Palembang, Februari 2022

Muhammad Andi



## DAFTAR ISI

### COVER

HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN</b>	
<b>DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan.....	11
2. Displin Kerja.....	15
3. Lingkungan Kerja.....	20
B. Penelitian Sebelumnya.....	23
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Tempat Penelitian.....	31
C. Operasional Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Data yang diperlukan.....	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Uji Instrumen.....	36
H. Analisis data dan Teknik Analisis.....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan dan Hasil.....	60

<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan.....	67
B. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	29
--------------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pendapatan laba KSU Al Hudori .....	6
Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan penelitian sebelumnya .....	27
Tabel 3.1 Operasional variabel .....	32

## ABSTRAK

### **Muhammad Andi/212018410/2022/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori Kecamatan Kertapati, baik secara bersama-sama maupun parsial. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data adalah kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis f dan t serta koefisien determinasi. Berdasarkan Regresi Linier berganda, ( $Y = 0,767 + 0,335 + 0,377$ ) menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai positif artinya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU AL- Hudori. Hasil pengujian hipotesis pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai  $F_{hitung} (40,385) > F_{tabel} (2,39)$ , hal ini diperkuat oleh tingkat sig  $F 0,000 < 0,10$  (signifikan), maka di nyatakan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU AL- Hudori Kecamatan Kertapati Hasil ini dibuktikan pula dengan koefisien determinasi yang membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu berkontribusi sebesar 54% terhadap naik turunnya kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

***Muhammad Andi/212018410/2022/ The Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Al Hudori Multipurpose Cooperative (KSU) Employees, Kertapati District.***

*The formulation of the problem in this study is the influence of work discipline and work environment on the performance of the Al Hudori Multipurpose Cooperative (KSU) employees, Kertapati District, either jointly or partially. The sample in this study amounted to 68 respondents. The data used are primary and secondary data, with data collection techniques using a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression. Based on Multiple Linear Regression, ( $Y = 0.767 + 0.335 + 0.377$ ) shows that the regression coefficient of work discipline and work environment is positive, meaning that work discipline and work environment have a positive effect on the performance of KSU AL-Hudori employees. The results of hypothesis testing at a 90% confidence level show the value of  $F_{count} (40.385) > F_{table} (2.39)$ , this is reinforced by the level of sig  $F 0.000 < 0.10$  (significant), it is stated that work discipline and work environment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of KSU AL-Hudori employees, Kertapati District. In other words, work discipline and a good work environment will improve employee performance. This result is also proven by the coefficient of determination test which proves that work discipline and work environment can contribute 54% to the rise and fall of employee performance.*

***Keywords:*** *Work Discipline, Work Environment and Employee Performance.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Negara Indonesia adalah salah satu dari negara berkembang yang ada, yakni negara dengan tingkat perekonomian yang dapat dibayangkan masih berada pada masa pembangunan dan perbaikan. Pembangunan sendiri diutamakan untuk kepentingan rakyat melalui pemberdayaan ekonomi kerakyatan yang selama ini dirasakan sangat kurang. Salah satu upaya yang harus dilakukan pemerintah adalah membangun koperasi agar mampu membangun perekonomian di segala lapisan masyarakat.

Koperasi merupakan suatu perkumpulan orang-orang yang secara sukarela bergabung untuk bersama-sama memajukan dan memenuhi kebutuhan ekonominya. Anggota koperasi merupakan pemilik sekaligus pelanggan, yang mana modal bagi pelaksanaan program/ kerja koperasi berasal dari simpanan-simpanan anggota itu sendiri. Koperasi memiliki peran dan kedudukan yang penting dalam sistem ekonomi yaitu selain sebagai salah satu pelaku ekonomi selain dari BUMN dan swasta. Salah satu keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manajemen yang diterapkan. Pada dasarnya manajemen koperasi sendiri merupakan hubungan anggota sebagai pemilik dan pelanggan, pengurus sebagai puncak pimpinan secara keseluruhan dalam koperasi, dan manajer sebagai pimpinan dari semua karyawan yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan operasional usaha. Faktor yang paling berperan dalam manajemen adalah sumber daya

manusianya, karena hal ini menjadi penentu berhasil tidaknya koperasi dalam melaksanakan manajemen tersebut. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dimana karyawan yang ada harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian efisiensi dan efektivitas organisasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja dapat tercapai dengan baik. Kinerja karyawan merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas koperasi. Koperasi dinyatakan berkualitas tinggi apabila karyawan bekerja mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran dan target koperasi yang disusun untuk menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada dalam koperasi.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting yang memicu keberhasilan suatu organisasi pada perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun besar dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi yang ada didalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya selalu berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang baik tentunya akan memberikan dampak positif yang baik pula didalam pencapaian target perusahaan.

Peranan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan sendiri sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik itu untuk mendapatkan keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri dalam



meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi baik itu pada perusahaan maupun di dalam dunia usaha sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kompetitif yang dimiliki oleh sumber daya manusianya.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, komitmen, disiplin, motivasi, kepemimpinan, loyalitas dan lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2019:118), disiplin merupakan faktor penentu kesuksesan dan faktor yang penting bagi suatu perusahaan, semakin baik disiplin kerja karyawan, kinerja karyawan akan semakin lebih baik. Menurut Sutrisno (2016:87) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik.

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, Menurut Kasmir (2016:192). Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seorang menjadi lebih baik, karena bekerja

tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerjamenjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja.

Koperasi Serba Usaha (KSU) Al Hudori yang beralamat di Jalan Sriwijaya Raya Kecamatan Kertapati. Koperasi ini merupakan salah satu koperasi dengan skala besar di Kecamatan Kertapati Kabupaten Ogan Ilir. Koperasi Al Hudori didirikan pada tahun 2001 hingga saat ini dan sudah memiliki jumlah anggota sebanyak 11.249 orang. Koperasi Al Hudori telah memiliki cabang unit di Muara Enim sebanyak 5, di Seberang Ulu sebanyak 1, di Lahat sebanyak 3, di Karya Jaya, Indralaya, Banyuasin, Prabumulih, Kayu Agung, Martapura, Sekayu, Batu Raja, Muara Dua, Jambi, dan Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Koperasi Al Hudori memiliki jumlah karyawan sebanyak 216 orang. Koperasi Al Hudori merupakan koperasi simpan pinjam yang di dirikan oleh bapak H. Hadari Majid, beliau mendirikan sebuah perusahaan jasa simpan pinjam dengan harapan agar mendapatkan dana cukup untuk memenuhi impiannya sederhananya. Didalam koperasi Al Hudori sendiri terdapat penasehat, ketua koperasi, wakil ketua koperasi, manager pusat, manager cabang unit , kasir pusat, kasir cabang unit dan staff karyawan.

Penurunan kinerja karyawan pada koperasi Al Hudori sangat memberikan dampak yang negatif terhadap hasil pencapaian target yang telah ditetapkan. Dimana, akibat dari menurunnya kinerja karyawan yang ada membuat tujuan dari koperasi Al Hudori ini tidak tercapai akibatnya hasil

yang diharapkan oleh pihak koperasi sendiri tidak terealisasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel I.1**  
**Pendapatan Laba Usaha KSU Al Hudori Kertapati**  
**2016-2020**

No	Periode	Laba Usaha (Rp)
1	2016	80.000.000
2	2017	100.000.000
3	2018	135.000.000
4	2019	111.000.000
5	2020	115.000.000

**Sumber: KSU Al Hudori, 2020**

Berdasarkan tabel pendapatan laba usaha diatas dapat dilihat bahwa pendapatan koperasi al hudori Kecamatan Kertapati ini mengalami kenaikan dan penurunan per tiap tahunnya. Dimana kenaikan terjadi pada tahun 2018 dan kembali lagi mengalami penurunan pendapatan di tahun 2019. Pada tahun 2020 koperasi al Hudori mengalami sedikit kenaikan pendapatan, jika dilihat dari tabel tersebut tentu saja hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja sendiri memicu tercapai atau tidaknya target yang telah ditetapkan. Penurunan hasil pendapatan yang telah ditargetkan sendiri dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, yang mana hal ini terlihat bahwa banyaknya karyawan yang bermalas-malasan dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu karyawan juga menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya dikerjakan secara efektif dan efisien. Karyawan juga dirasa masih belum bisa bertanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh atasan.

Penurunan target koperasi Al Hudori juga diakibatkan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja yang dimaksud adalah dimana karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya, tidak datang tepat waktu dan ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja karena berbagai macam alasan, seperti izin, sakit, terlambat atau bahkan ada yang tanpa keterangan sekali pun, hal ini dapat terlihat pada tabel absensi karyawan dibawah ini:

**Tabel II.2**  
**Absensi Karyawan KSU Al Hudori**  
**Agustus-Oktober 2021**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Yang Hadir	Sakit	Izin	Terlambat	Tanpa Keterangan
1	Agustus	216	149	8	12	35	12
2	September	216	165	10	7	20	14
3	Oktober	216	153	6	9	30	18
4	November	216	202	4	4	2	-
5	Desember	216	195	1	7	14	-
6	Januari	216	149	5	20	40	2
7	Februai	216	210	2	2	1	1
8	Maret	216	210	2	3	-	1
9	April	216	209	3	2	-	2
10	Mei	216	210	5	-	-	1
11	Juni	216	210	2	2	2	-
12	Juli	216	210	3	2	-	1

**Sumber: KSU Al Hudori, 2021**

Berdasarkan diagram absensi diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan koperasi Al Hudori sangatlah tidak baik, dimana terlihat banyak karyawan yang tidak tepat waktu. Hal ini diakibatkan oleh pengawasan yang diberikan oleh pihak pemimpin yang ada dirasa tidak tegas terhadap karyawan yang melakukan kesalahan sehingga membuat karyawan mengulangi kembali kesalahan yang sama dan pemberian sanksi hukuman yang diberikan juga kurang memberikan dampak positif kepada karyawan yang melanggar aturan.

Begitu pula halnya dengan lingkungan kerja, selain dari disiplin kerja permasalahan yang dihadapi oleh koperasi Al Hudori adalah lingkungan kerja, dimana suhu udara yang ada diruangan kerja masih dirasa sangat panas yang mengakibatkan karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja. Tidak hanya itu tata warna yang ada di ruangan kerja sendiri sudah mulai kusam dikarenakan tidak ada penataan warna kembali dan pemilihan warna yang tepat akan mempengaruhi jiwa karyawan dan memberikan dampak baik dalam bekerja. Selain itu juga dekorasi di ruangan kerja masih kurang nyaman karena tidak adanya pembaharuan terhadap dekorasi yang sudah lama, ruangan sendiri belum tertata dengan rapi dan indah yang membuat suasana kerja karyawan kurang kondusif, sehingga karyawan kurang bersemangat untuk melakukan kegiatan didalam ruangan tersebut. Kurangnya semangat kerja karyawan ini berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Al Hudori Kecamatan Kertapati”**.

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Adakah pengaruh disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSU Al Hudori Kecamatan Kertapati ?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSU Al Hudori Kecamatan Kertapati ?

3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSU Al Hudori Kecamatan Kertapati ?

### **C. Tujuan Penulisan**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSU Al Hudori Kecamatan Kertapati.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSU Al Hudori Kecamatan Kertapati.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSU Al Hudori Kecamatan Kertapati.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

- 1) Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah.

- 2) Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada KSU Al Hudori Kecamatan Kertapati.

3) Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan dijadikan referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul dan materi yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Apfia Ferawati. (2017). “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Vol. 5, No. 1. Jurnal Agora.
- Candra Aji Baskoro. (2014). “*Pengaruh Kepemimpinan, Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*”. Jurnal management Analysis Journal 3 (2).
- Deflin Tresye Nanulaitta. (2018). “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon*”. Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MIDS). Vol 5, No. 2.
- Edy Sutrisno .(2014). *Manajemen SDM. Cetak keenam*. Jakarta : Pranada Media Group.
- Husein Umar. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Husein Umar .(2016). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Gita Dea, Ocky Sundari dan Johnson Dongoran. (2020) . “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga*”. International Journal of Social Science and Business. Volume 4, Number 1.
- Hasan, M. Iqbal.(2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 ( Statistik Deskriptif )*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal.(2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 ( Statistik Deskriptif )*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir.(2016).*Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.



- Malayu S.P Hasibuan (2006). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan (2011). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan (2014). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Penelitian Ni Made Diah Yudiningsih, Fridiyana Yudiatmaja, Ni Nyoman Yulianthini . (2016). “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng*”. Volume 4.
- Ridwan (2007). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai dan Ella Sagala.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.