

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENELITIAN SEMBAWA
AFDELING 6 OGAN KOMERING ULU**



SKRIPSI

Nama : Muhammad Sandy Saputra

NIM : 212018198

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

**PENGARUH DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PUSAT PENELITIAN SEMBAWA AFDELING 6
OGAN KOMERING ULU**

SKRIPSI

**Diajukan untuk menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Muhammad Sandy Saputra

NIM : 212018198

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Sandy Saputra
NIM : 212018198
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia(SDM)
Judul Metode Penelitian :Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu

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 diperguruan 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 dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan 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, Agustus 2022

METERAL
PENG
3A.D096269574
Muhammad Sandy Saputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian
Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu.
Nama : Muhammad Sandy Saputra
NIM : 212018198
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan,
Palembang,

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Mardiana Puspasari, S.E., M.Si

Sudarta, S.E., M.M.

NIDN : 0226107001

NIDN : 0203026701

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Mozaicha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN : 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Cukuplah Allah menjadi Penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik Pelindung”.

(Qur'an Surah Ali-Imran : 173)

Untuk yang pernah memandang rendah orang lain, Kamu pernah menyuruhku menyelesaikan skripsi, terima kasih sudah jadi motivasi diri ini.

Petuah Ibu “Jalankan ibadah wajibmu, selalu jujur, tolonglah orang selagi kamu bisa menolong dan selalu rendah hati tapi jangan rendah diri”.

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada :

1. Kedua orang tua saya, Ayah Zainuri dan Ibu Nurhasanah yang sudah mensupport saya dari awal hingga akhir.
2. Saudara – saudari saya yang selalu memberikan semangat.
3. Pembimbing Skripsi Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si dan Bapak Sudarta, S.E.,M.M.
4. Sahabat – sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Alhamdulillahirobbil'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 Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu. Dengan baik dan tepat pada waktunya.

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 terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku Bapak Zainuri dan Ibu Nurhasanah tercinta yang telah merawat, mendidik, mendoakan, dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan 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 dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing, mendidik dengan penuh kesabaran dalam menghadapi saya dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Ibu Hj. Zuhriyah, S.E, M.Si selaku Penelaah 1 dan Ibu Nadia Afrilliana, S.E, M.Si selaku Penelaah 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan skripsi ini.

7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Keluarga besar tercinta, terutama kedua orang tua dan kakakku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya.
9. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2018 yang telah memberikan doa serta dukungan

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'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Agustus 2022

Muhammad Sandy Saputra

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| Halaman Sampul Luar..... | i |
| Halaman Judul..... | ii |
| Halaman Bebas Plagiat | iii |
| Halaman Tanda Pengesahan | iv |
| Halaman Motto dan Persembahan | v |
| Halaman Prakata | vi |
| Daftar Isi..... | viii |
| Daftar Tabel | x |
| Daftar Gambar..... | xi |
| Daftar Lampiran | xi |
| Abstrak | xii |
| BAB I Pendahuluan | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Masalah..... | 6 |
| D. Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II Landasan Teori, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis | |
| A. Landasan Teori..... | 8 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 15 |
| C. Kerangka Pemikiran..... | 19 |
| D. Hipotesis..... | 20 |
| BAB III Metode Penelitian | |
| A. Jenis Penelitian..... | 21 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 22 |
| C. Operasional Variabel..... | 23 |
| D. Populasi dan Sampel | 24 |
| E. Data Yang Diperlukan..... | 27 |
| F. Metode Pengumpulan Data | 27 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis | 29 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--------------------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian | 37 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian | 52 |

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

| | |
|-------------------|----|
| A. Simpulan | 62 |
| B. Saran..... | 62 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel I.1 Data Pra Riset | 3 |
| Tabel II.1 Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya | 18 |
| Tabel III.1 Oprasional Variabel | 23 |
| Tabel III.2 Krangka Populasi | 24 |
| Tabel III.3 Krangka Sample | 26 |
| Tabel IV.1 Uji Validitas | 41 |
| Tabel IV.2 Uji Realiabilitas | 42 |
| Tabel IV.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin | 43 |
| Tabel IV.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Bagian | 44 |
| Tabel IV.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja..... | 45 |
| Tabel IV.6 Hasil Jawab Responden Variabel Kinerja Karyawan | 46 |
| Tabel IV.7 Hasil Jawab Responden Variabel Disiplin Kerja..... | 48 |
| Tabel IV.8 Hasil Jawab Responden Variabel Lingkungan Kerja | 50 |
| Tabel IV.9 Hasil Uji Coefficients Regresi Linier Berganda | 52 |
| Tabel IV.10 Hasil Uji F..... | 54 |
| Tabel IV.11 Hasil Uji t..... | 55 |
| Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 56 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran | 20 |
|--------------------------------------|----|

ABSTRAK

Muhammad Sandy Saputra/212018198/2022/Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan Penelitian 1).Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu. 2).Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu.3).Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini karyawan Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu yang berjumlah 60 orang dan sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 52 responden dengan teknik pengambilan sampel *Simple Simple Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dat aprimer. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisisioner.Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji T dan koefisien determinasi.Hasil penelitian menunjukkan 1.) Ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu, 2.) Ada pengaruh Signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu, 3.) Ada Pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu.

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

ABSTRACT

Muhammad Sandy Saputra/212018198/2022/The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Sembawa Afdeling Research Center 6 Ogan Komering Ulu/Human Resource Management.

Research Objectives 1) To determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at the Sembawa Afdeling Research Center 6 Ogan Komering Ulu. 2). To determine the effect of work discipline on employee performance at the Sembawa Afdeling Research Center 6 Ogan Komering Ulu. 3). To determine the effect of the work environment on employee performance at the Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu Research Center. The type of research used in this study is associative. The population in this study were the employees of the Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu Research Center, which amounted to 60 people and the samples taken in this study were 52 respondents with the simple simple random sampling technique. The data used in this study is primary data. The data collection method used was through questionnaires. The analytical method used was qualitative which was then quantified. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, F test, T test and coefficient of determination. The results show 1.) There is a significant influence of work discipline and work environment on employee performance at Sembawa Afdeling Research Center 6 Ogan Komering Ulu, 2 .) There is a significant effect of work discipline on the performance of the employees of the Sembawa Afdeling Research Center 6 Ogan Komering Ulu, 3.) There is a significant effect of the work environment on the performance of the employees of the Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu Research Center.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang berkelanjutan yang senada dengan pengoperasian perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat spesial di dalam perusahaan ,Batjo (2018:1). Sumber daya yang baik tentu akan meningkatkan kualitas serta kuantitas yang akan membawa kemajuan untuk perusahaan. Kualitas sumber daya manusia akan menjadi kekuatan bagi manajemen dan mendukung kinerja suatu perusahaan atau oragnisasi untuk mencapai tujuan yang baik. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja dan karyawan yang memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja, apabila sumber daya yang dimiliki tidak bekerja secara maksimal maka sulit bagi perusahaan untuk berkembang dan bertahan di era global ini. Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja adalah merupakan penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh karyawan kepada perusahaan dalam sebuah hasil yang dicapai. Pengukuran kinerja dilakukan melalui kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan.

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.

Sedangkan 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 memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2016:21)” secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yaitu : 1) lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik. Sedarmayanti (2016:31) menyatakan bahwa “ lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan dengan lancar, maka bisa dipastikana performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebuna karet, alamat perusahaan terletak di Blok E Desa Marta Jaya, Kecamatan Lubuk Raja, Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu dituntut untuk meningkatkan kinerja para karyawannya agar semakin baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun dalam kenyataannya yang terjadi masih kurang optimalnya kinerja karyawan sehingga banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan target yang sudah direncanakan oleh pimpinan sebelumnya. Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan Pusat

Penelitian Sembawa Afdeling 6, nampaknya masih banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Kondisi yang belum ideal seperti kurangnya sarana dan prasarana yang memadai, meningkatnya kinerja karyawan kurang maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel I.I
Kinerja SDM Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu
Periode Tahun 2020

| No | Sasaran Kinerja Pegawai | Target | Realisasi | Belum terealisasi |
|----|--|--------|-----------|-------------------|
| 1. | Pelayanan administrasi perkantoran | 100% | 88,9% | 11,1% |
| 2. | Peningkatan fasilitas, sarana dan prasarana | 100% | 86,8% | 13,2% |
| 3. | Peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia | 100% | 87,9% | 12,1% |
| 4. | Pelaksanaan kenaikan pangkat dan gaji berkala secara tepat waktu | 100% | 100% | 0% |
| 5. | Tersedianya data karyawan yang akurat | 100% | 100% | 0% |
| 6. | Tingkat absensi karyawan | 100% | 86,9% | 13,1% |

(Sumber :Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu, 2021)

Berdasarkan tabel I.1 diatas, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu secara keseluruhan masih belum optimal sesuai dengan yang diinginkan. Hal tersebut dapat dilihat dari pencapaian yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Tidak terealisasikannya sasaran kinerja disebabkan oleh beberapa faktor, seperti disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja masih kurang baik. Berdasarkan Survey pra riset yang dilakukan peneliti, disiplin kerja yang ada di Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu masih sangat rendah disebabkan masih ada karyawan yang sering datang terlambat dalam bekerja, tidak menyelesaikan pekerjaan, dan meninggalkan tempat kerja tanpa izin. tidak taatnyaa karyawan pada peraturan kerja yang ditentukan perusahaan dikarenakan tidak adanya sanksi berat yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan yang tidak patuh.

Indikator disiplin kerja yaitu ketegasan pimpinan. Masih kurangnya ketegasan pemimpin terhadap karyawan, sehingga masih ada karyawan yang datang terlambat dan kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan, sehingga banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku. Pimpinan dalam menetapkan aturan dan sanksi kurang adil antara karyawan yang disiplin dan karyawan yang kurang disiplin.

Sanksi yang diberikan bagi karyawan yang melanggar tidak cukup membuat jera, hanya teguran yang diberikan kepada karyawan tanpa mengeluarkan surat peringatan, jika hukuman lebih berat tentu saja karyawan akan takut untuk melanggar peraturan yang berlaku di Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu.

Disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat dimana seorang karyawan sebuah perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan

perusahaan kepada karyawan tersebut. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan no-fisik. Lingkungan kerja fisik misalnya ruang kantor yang nyaman, lingkungan bersih, penerangan cukup, kebisingan sirkulasi udara yang baik, dan keamanan. Lingkungan kerja non-fisik misalnya suasana kerja, kesejahteraan karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, hubungan sesama karyawan dan tempat beribadah. Pengelolaan sumber daya manusia adalah upaya yang dilakukan perusahaan agar meningkatkan kinerja pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang telah dibebankan.

Berdasarkan survey pra riset yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian fenomena yang terjadi pada Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu yaitu masih kurangnya fasilitas, sarana dan prasarana yang kurang memadai pada perusahaan seperti tempat beristirahat seperti gazebo untuk menunggu hasil timbangan karet karyawan, warna dinding pada ruang kerja di Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu harus di cat ulang kembali karena kondisi warna tembok yang sudah memudar sehingga mengurangi gairah pegawai dalam bekerja, dan juga keamanan kerja di Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu tidak security melainkan hanya penjaga malam.

Berdasarkan uraian yang ada di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu ?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

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

2. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Pusat Penelitian Karet Sembawa Afdeling 6 Ogan Komering Ulu.

3. Bagi almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak yang ingin melakukan penelitian yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Akmaludin,dkk. 2021.*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata*.Jurnal PERKUSI Vol. 1 No 4, 2021.Diakses 11 Desember 2021. Dari file: phone Stroge/Download/13384-31386-1-SM.pdf
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar: Akasara Timur.
- Darmadi. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*.Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol. 3 No. 3, 2020.Diakses 11 Desember 2021. Dari file: phone Stroge/Download/5140-13038-1-PB.pdf
- Diah, Asanti Isnaini, DKK. 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri
- Feel,N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Oraganisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185.
- Isrotul Mufida,dkk. 2021.*Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan karoseri meizam body repair)*.Jurnal JIAGABI Vol.10, No. 2, 2021. Diakses 12 Desember 2021, dari file: Phone Stroge/Download/12913-35964-1-PB.pdf
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT.Bumi Aksara. Jakarta
- Hasana, M. Iqbal. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*.Rajagrafindo Perdsada. Jakarta
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Elburdah, Risza Putri. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arena Agro Andalan*. eJurnal

binawakya Vol.15 No. 11, 2021: 5651-5658. Diakses 12 Desember 2021, dari file phone Storge/Download/1165-3097-1-PB-1.pdf

Sedarmayanti. (2016). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*, Bandung :Mandar Maju.

Sedarmayanti.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara

Sutrisno, Edy.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta

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

Yiyin Mardiana Puspitasari,dkk. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang*. *Jurnal of Bussiness and Inovation Management* Vol. 3 No. 2, 2021: 185-198, Diakses 12 Desember 2021,