

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PUSAKA SINAR DIAN ABADI KABUPATEN PENUKAL
ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**



SKRIPSI

**Nama : Iranti Septia Sari
Nim : 212019184**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2023**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PUSAKA SINAR DIAN ABADI KABUPATEN PENUKAL
ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**

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



**Nama : Iranti Septia Sari
Nim : 212019184**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iranti Septia Sari

NIM : 212019184

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Proposal : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi
Kabupaten PALI

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 ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan bimbingan.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis secara tertulis 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 percabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, 2023



Iranti Septia Sari

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI

Nama : Iranti Septia Sari
NIM : 212019184
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I

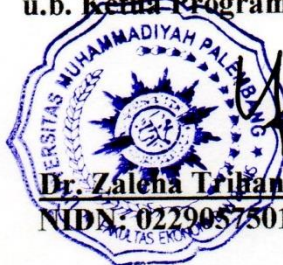
Edy Liswan, S.E., M.Si
NIDN: 0027086001

Pembimbing II

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

**Mengetahui,
Dekan**

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

”Dan janganlah kamu merasa lemah, dan janganlah (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang yang beriman.”

(Al-Imran : 139)

“yakinlah, ada sesuatu yang menantimu setelah sekian banyak kesabaran (yang kau jalani), yang akan membuatmu terpana hingga akan lupa pedihnya rasa sakit.”

-Ali bin Abi Thalib-

”Jangan terjebak dalam mimpi orang lain”

-V BTS-

“Kamu dilahirkan untuk menjadi nyata, bukan untuk menjadi sempurna.”

-Suga BTS-

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya, Ayah Korian dan Ibu Yusriani
- ❖ Kakak perempuan saya Ilma Amilia, dan kedua adik saya Iranda Septa Pratama dan Irahmi Janita.
- ❖ Seluruh keluarga besar 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, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI”** 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.

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 terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dan memberi masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis mengucapkan banyak terima kasih 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. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini serta mendidik dengan penuh kesabaran dalam menghadapi dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna bagi penulis sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Ibu Yunita Febriani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik.
6. Seluruh karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi yang telah memberikan izin tempat dan waktu dalam pengambilan data dan juga telah bersedia menjadi responden dalam penelitian 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 saya Bapak Korian dan Ibu Yusriani yang tak henti-hentinya mendoakan saya, yang selalu memberikan dukungan kepada saya baik dari kebutuhan materi maupun support, serta kakak saya Ilma dan kedua adik saya Iranda dan Irahmi terima kasih atas segala yang telah diberikan kepada saya.

9. Kepada teman seperjuangan (Carin, Fahdiar, Disa) yang sudah saling mensupport dari awal hingga akhir.
10. Kepada sahabat-sahabat saya Quirky Alone (Zakiyah, Tiwi, Ledy, Aulya, Hikmah, Lestari) yang selalu mensupport penulis dari awal hingga akhir.
11. Seluruh teman-teman angkatan 2019 yang sudah saling membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada member BTS (Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, Jeon Jungkook) yang secara tidak langsung telah memberikan semangat serta motivasi kepada penulis lewat lagu-lagu dan karya-karyanya.

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

Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, 2023

Iranti Septia Sari

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN DEPAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Kepustakaan	11
B. Penelitian Sebelumnya	32
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Lokasi Penelitian	41
C. Operasional Variabel	42
D. Populasi dan Sampel	43
E. Data yang Diperlukan	45
F. Metode Pengumpulan Data	45
G. Uji Instrumen	47
H. Analisis Data dan Teknik Analisis	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Hasil Penelitian	55
B. Pembahasan Hasil Penelitian	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Produksi dan Realisasi	5
Tabel I.2 Hasil Kuesioner Pra Riset	6
Tabel I.3 Presentasi Absensi	8
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya	35
Tabel III.1 Operasional Variabel	42
Tabel III.2 Distribusi Populasi	44
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	58
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel.IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
Tabel. IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja	63
Tabel. IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi	65
Tabel.IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	67
Tabel. IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	69
Tabel. IV.11 Coefficients Regresi Linier Berganda	71
Tabel. IV.12 Uji F	73
Tabel. IV.13 Uji t	74
Tabel IV.14 Uji Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	39
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: Jadwal Penelitian

Lampiran: Kuesioner Penelitian

Lampiran: Tabulasi Data

Lampiran: Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran: Hasil Analisis Regresi dan Koefisien Determinasi

Lampiran: Tabel R

Lampiran: Tabel F

Lampiran: Tabel t

Lampiran: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran: Sertifikat SPSS

Lampiran: Sertifikat Lainnya

Lampiran: Plagiarisme

Lampiran: Biodata Penulis

ABSTRAK

Iranti Septia Sari/212019184/2023/Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI /Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI yang berjumlah 120 orang dan sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 55 responden dengan teknik pengambilan sampel *Cluster Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. 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 dengan uji F menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI. Hasil penelitian dengan uji t menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI, ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI.

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

ABSTRACT

Iranti Septia Sari/212019184/2023/The Effects of Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance of PT. Pusaka Sinar Dian Abadi PALI Regency /Human Resource Management.

This study aims to determine the effect of motivation, work discipline, and work environment on the performance at employees of PT. Heritage of Sinar Dian Abadi PALI Regency. The type of research used in this research is associative. The population in this study were all employees of PT. The heritage of Sinar Dian Abadi, PALI Regency, totaling 120 people and the samples taken in this study were 55 respondents using the Cluster Sampling sampling technique. The data used in this research is primary data. Data collection method used through a questionnaire. The analytical method used is qualitative which is 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 of the study with the F test show that there is a significant influence of motivation, work discipline, and work environment on the performance of employees of PT. Heritage of Sinar Dian Abadi PALI Regency. The results of the study with the t test show that there is a significant effect of motivation on the performance of employees of PT. Pusaka Sinar Dian Abadi, PALI Regency, there is an influence of work discipline on the performance of employees of PT. Pusaka Sinar Dian Abadi, PALI Regency, there is an influence of the work environment on the performance of employees of PT. Heritage of Sinar Dian Abadi PALI Regency.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang kita jalani saat ini menuntut banyak perubahan dan perbaikan di berbagai bidang. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan karyawan dalam sumber daya yang penting bagi perusahaan. Perusahaan diperkirakan akan menghadapi bentuk persaingan yang semakin rumit dengan berbagai bentuk persaingan yang belum pernah ada sebelumnya. Perusahaan membutuhkan orang-orang yang antusias dan cepat beradaptasi dengan setiap perubahan yang terjadi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor atau bagian terbesar dari investasi perusahaan dan sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Inilah sebabnya mengapa banyak perusahaan mulai membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Peran sumber daya manusia sendiri di dalam perusahaan merupakan penggerak utama yang menjalankan seluruh kegiatan perusahaan, berkembang atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi dan keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia yang baik untuk keberlangsungan perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan daya saing tinggi sehingga dapat memajukan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia mengharuskan perusahaan untuk

peduli dengan karyawannya agar dapat menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja dari para karyawan harus lebih diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Menurut Kasmir (2018:182) Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian ini yang berarti bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berperan penting untuk meningkatkan suatu kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2019) Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan suatu arahan dan dorongan karyawan dalam suatu organisasi agar mempunyai keinginan bekerja sama dalam mencapai keinginan

dalam rangka pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Jadi motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Untuk memenuhi kebutuhan yang mereka butuhkan untuk mendorong kemampuan seseorang dengan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah perilaku manajemen untuk mendorong para anggota organisasi dalam memenuhi berbagai ketentuan tersebut. Kedisiplinan merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam setiap organisasi karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap pemimpin harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang tinggi guna meningkatkan kinerja yang lebih baik. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja dalam hal ini berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Afandi (2016:51) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai suasana di tempat bekerja dimana karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja.

PT. Pusaka Sinar Dian Abadi merupakan anak perusahaan di Salim Group yang terletak di Desa Sinar Dewa, Kecamatan Talang Ubi, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). PT. Pusaka Sinar Dian Abadi telah berdiri sejak 1991 yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini memiliki lahan seluas \pm 1.000 hektar, dengan 400 hektar yang digunakan secara produktif dan 600 hektar lahan lainnya masih dalam bentuk berupa lahan kosong, lahan yang baru ditanami serta berupa hutan yang belum dibuat lahan dan memiliki jumlah total karyawan sebanyak 120 orang karyawan. Kinerja karyawan yang masih dianggap kurang maksimal terlihat dari hasil produksi setiap kali panen kelapa sawit yang masih mengalami naik turun pencapaian target yang ditentukan oleh perusahaan dalam jumlah pertahunnya, hal ini terlihat pada tabel hasil panen sebagai berikut:

Tabel I.1
Data Hasil Panen Tandan Buah Segar (TBS)
PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI
Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Presentase Realisasi (%)
2017	10.717.000 ton	7.298.650 ton	68,10 %
2018	9.691.000 ton	6.819.850 ton	70,37 %
2019	9.013.000 ton	6.453.180 ton	82,70 %
2020	9.971.240 ton	6.838.010 ton	68,58 %
2021	9.280.000 ton	7.175.200 ton	77,31 %

Sumber: PT. Pusaka Sinar Dian Abadi, 2022

Berdasarkan dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI tidak sesuai dengan target dan tujuan dari perusahaan, hal ini dapat dilihat dari jumlah target dan realisasi hasil panen untuk tandan buah sawit segar pada saat ini tidak tercapai. Tidak hanya itu, karyawan sendiri juga belum bisa mencapai standar kinerja perusahaan, yang mana karyawan tidak dapat memenuhi standar kualitas dan kuantitas perusahaan. Dalam hal ini standar kualitas ditandai dengan hasil panen buah yang tidak sesuai dan dapat dikatakan hasil panen buah sawit banyak yang tidak berisi dan beberapa ada yang busuk. Sedangkan untuk standar kuantitas sendiri ditandai dengan naik turunnya jumlah hasil panen setiap tahunnya dapat dilihat dari perkembangan selama 5 tahun terakhir yakni dari tahun 2017 sampai dengan 2021. Hal tersebut menyebabkan karyawan tidak mendapatkan umpan balik atas kinerja yang telah dilakukan. Penurunan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh permasalahan dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dapat dilihat dari hasil jawaban kuesioner pra riset sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra Riset
PT. Pusaka Sinar Dian Abadi
Kabupaten PALI

No	Pertanyaan	Jumlah Karyawan Setuju	Jumlah Karyawan Tidak Setuju
Kinerja			
1	Tujuan perusahaan sudah tercapai	8	12
2	Karyawan bekerja sesuai standar perusahaan	4	16
3	Karyawan memenuhi kualitas dan kuantitas perusahaan	9	11
Motivasi			
4	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan sesuai dengan yang dijanjikan	6	14
5	Perusahaan memberikan karyawan fasilitas yang maksimal	5	15
6	Perusahaan selalu mengapresiasi karyawan yang berprestasi dalam bekerja	6	14
Disiplin Kerja			
7	Pemimpin lapangan selalu melakukan pengawasan di lapangan dengan baik	3	17
8	Pemberian sanksi hukuman kepada karyawan telah berpengaruh positif terhadap karyawan yang melakukan kesalahan	2	18
9	Pemimpin perusahaan bersikap tegas terhadap karyawan yang melakukan kesalahan	1	19
Lingkungan Kerja			
10	Bau yang ditimbulkan oleh limbah pengolahan sawit tidak mengganggu karyawan dalam bekerja	4	16
11	Tingkat keamanan di area kebun sudah sangat baik	3	17
12	Karyawan selalu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan	8	12

Sumber: Wawancara Pra Riset, 2022

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner pra riset menunjukkan bahwa penurunan kinerja PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI diantaranya disebabkan oleh motivasi. Karyawan merasa motivasi yang diberikan pada mereka masih kurang sesuai dengan kebutuhan, dapat dilihat dari kurangnya dorongan yang diberikan perusahaan seperti memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang dimilikinya dan pimpinan juga tidak berinisiatif untuk memberikan penghargaan kepada karyawan. Balas jasa berupa bonus yang telah dijanjikan kadang tidak diberikan dan jumlahnya berubah-ubah serta gaji yang diberikan kepada karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI sering terlambat dan tidak tepat waktu hal tersebut membuat karyawan kurang termotivasi sehingga mengakibatkan turunnya kinerja yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Tak hanya itu perusahaan belum memberikan fasilitas secara maksimal dimana karyawan masih kekurangan alat pelindung diri untuk dipakai oleh karyawan yang bekerja di lapangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Disiplin kerja dan motivasi kerja adalah dua hal yang tidak sama, tetapi dua hal tersebut memiliki hubungan pada saat pelaksanaan suatu aktivitas perusahaan, motivasi sangat penting dalam meningkatkan rasa disiplin karyawan untuk mencapai kinerja sesuai yang diinginkan perusahaan. Disiplin kerja juga menjadi salah satu penyebab penurunan target panen buah sawit PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI. Beberapa karyawan masih kurang dalam menerapkan disiplin kerja, dimana masih banyak karyawan yang tidak datang sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan data tingkat kedisiplinan karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Jumlah Presentase Absensi Karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi
Kabupaten PALI
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Presentase Kehadiran	Presentase Keterlambatan
Januari	120	56,83 %	43,17 %
Februari	120	52,4 %	47,6 %
Maret	120	48,33 %	51,67 %
April	120	60,33 %	39,67 %
Mei	120	43,33 %	56,67 %
Juni	120	37,5 %	62,5 %
Juli	120	63,33 %	36,67 %
Agustus	120	44,14 %	55,86 %
September	120	35 %	65 %
Oktober	120	31,66 %	68,34 %
November	120	54,5 %	45,5 %
Desember	120	55 %	45 %

Sumber: PT Pusaka Sinar Dian Abadi, 2022

Berdasarkan fenomena disiplin yang terjadi di lapangan kurangnya ketegasan pemimpin perusahaan terhadap karyawan yang melanggar peraturan, ketegasan dari atasan tidak membuat karyawan segan untuk melakukan kesalahan terus menerus dimana masih banyaknya karyawan yang belum jera terhadap sanksi hukuman yang diberikan. Serta kurangnya pengawasan atasan terhadap kinerja karyawan yang mengakibatkan karyawan mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga tidak terealisasi dengan maksimal.

Permasalahan selanjutnya yang sering muncul di perusahaan ini yaitu kondisi lingkungan kerja. Kendala yang dialami pada saat panen buah sawit, yaitu keamanan yang kurang terjaga sehingga banyak buah yang hilang sebelum sempat diangkut ke TPH. Musim hujan yang berkepanjangan menyebabkan buah sawit yang belum sempat diangkut ke TPH menjadi busuk karena terendam air hujan yang tergenang. Hambatan-hambatan tersebut dapat mempengaruhi jumlah

produksi yang telah ditargetkan, serta bau yang ditimbulkan oleh limbah pengolahan sawit sangat mengganggu karyawan dalam bekerja. Tak hanya itu hubungan antara karyawan di PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI masih kurang baik. Hal ini ditandai dengan masih adanya karyawan yang kurang bersosialisasi dengan sesama rekan kerja serta masih banyak karyawan yang lebih suka bekerja secara individu dari pada harus bekerja sama. Hal ini menyebabkan karyawan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI".

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat bermanfaat bagi PT. Pusaka Sinar Dian Abadi sebagai bahan masukan mengenai Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusaka Sinar Dian Abadi Kabupaten PALI

3. Bagi Almamater

Hasil Penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Riau : Zanafa Publishing.
- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Anggreany Hustia (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa pandemi*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 10.
- Bunga Astra Gracia (2019). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Triview Geospacial Mandiri Jakarta Selatan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol 2.
- Diah Isnaini Asiati, dkk (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis. Cetak pertama*. Palembang : Noerfikri Offset.
- Edy Sutrisno (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta : Prenada Media Group.
- Hafis Laksamana Nuraldy (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol 15.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Iqbal, Hasan (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*.
- Iqbal, Hasan (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*
- Kasmir (2016). *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Persada
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Kholilah (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang : CV. Amanah

- M. Agus Rajenang (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir*. Jurakunman, Vol 1.
- Muhammad Ekhsan (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistics*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Volume 13. Nomor 1. 2019. ISSN 1978-2586. EISSN 2597-4823.
- Sedarmayanti (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang. P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumiaksara.
- Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada