

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANIAH RAHMAT UTAMA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : KELVIN

NIM : 212019388

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
BANIAH RAHMAT UTAMA PALEMBANG**

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



Nama : KELVIN

NIM : 212019388

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : KELVIN
NIM : 212019388
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhamadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan 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 karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang Februari 2023


KELVIN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama

Nama : Kelvin
NIM : 212019388
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2023

Pembimbing I,



Kholilah, S.E., M.Si
NIDN. 0201106001

Pembimbing II



Efrina Masdaini, S.E., M.Si
NIDN. 0220048603

**Mengetahui,
Dekan**

Ir. I. Kotu Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

1. “Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Q.S. Al - Baqarah:286)
2. “Wahai orang-orang yang beriman, jika kamu menolong (agama) Allah niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu” (Q.S. Muhammad:7)
3. “Belajarlh dari kemarin, hidup untuk hari ini, berharap untuk hidup hari besok” (Penulis)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayah Herman dan Ibu Tantri yang sudah mensupport dari awal hingga akhir
2. Kepada Adik saya, Putri
3. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu



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. Baniah Rahmat Utama** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku Ayah Herman dan Ibu Tantri 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. Selesaiannya 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 dan Bpk Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekertaris Proram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Kholillah, 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. Ibu Efrina Masdaini, 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.
5. Bapak Randi Hidayat, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
6. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si dan Ibu Fitantina, S.E., M.Si sebagai dosen penelaah ujian Seminar Proposal.
7. Responden PT. Baniah Rahmat Utama yang sudah membantu dalam proses penelitian.
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Keluarga tercinta, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2019 yang telah memberikan do'a serta dukungan

dan 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 2023

Kelvin

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PRAKATA	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,	
DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Data Yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis.....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	69

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	76
B. Saran	77

Daftar Pustaka.....	79
----------------------------	-----------

Lampiran	81
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	27
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	33
Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel	35
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	46
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja	50
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi	54
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	57
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	60
Tabel IV.11 Coefficients Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel IV.12 Uji F.....	65
Tabel IV.13 Uji t.....	66
Tabel IV.14 Uji Koefesien Determinasi.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: Jadwal Penelitian

Lampiran: Kuisisioner Penelitian

Lampiran: Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Analisis Regresi

Lampiran: Tabel Distribusi Frekuensi

Lampiran: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran: Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Riset

Lampiran: Sertifikat AIK

Lampiran: Sertifikat SPSS

Lampiran: Sertifikat Lainnya

Lampiran: Plagiarisme

Lampiran: Biodata Penulis

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANIAH RAHMAT UTAMA
PALEMBANG**

Kelvin¹, Kholilah², Efrina Masdaini³

jrkelvin664@gmail.com

ABSTRAK

Kelvin/212019388/2023/Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Variabel yang digunakan yaitu motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi penelitian di PT. Baniah Rahmat Utama berjumlah 100 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 50 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *Random Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi dengan tingkat signifikan 10%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama. Sumbangan pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama adalah sebesar 47,4% dan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANIAH RAHMAT UTAMA
PALEMBANG**

Kelvin¹, Kholilah², Efrina Masdaini³

jrkelvin664@gmail.com

ABSTRACT

Kelvin/212019388/2023/The Influence of Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Baniah Rahmat Utama/Human Resource Management.

This study aims to determine the effect of work motivation, work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Baniah Rahmat Utama. The type of research used is associative research. The variables used are motivation, work environment and work discipline as independent variables and employee performance as the dependent variable. The research population at PT. Baniah Rahmat Utama totaled 100 employees and the sample used was 50 employees. The sampling technique used is Random Sampling. The data used is primary data. The data collection technique in this study was by distributing questionnaires. Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis, f test, t test and coefficient of determination with a significant level of 10%. The results showed that There is a significant influence of motivation, work environment and discipline on the performance of employees of PT. Baniah Rahmat Utama. There is a significant influence of work motivation on the performance of employees of PT. Baniah Rahmat Utama. There is a significant influence of the work environment on the performance of employees of PT. Baniah Rahmat Utama. There is an influence of work discipline on the performance of employees of PT. Baniah Rahmat Utama. Sources of influence of motivation, work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Baniah Rahmat Utama is 47.4% and the remaining 52.6% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Work Motivation, Work Environment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2018:34) sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu

organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pengertian ini tidak akan menekankan kinerja individu tetapi juga kelompok. (Pabundu dalam Busro 2020:88).

Menurut Sedarmayanti (2018:165) Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai

Menurut Davis (dalam Mangkunegara 2017:154) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut: Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dirumuskan sebagai berikut:
Human Performance = Ability + Motivation, Motivation = Attitude + Situation, Ability = Knowledge + Skill.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya

meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang ditempati. Lingkungan kerja juga hal yang penting ketika bekerja. Karena menurut studi, ada lebih dari 50% karyawan resign karena lingkungan kerja yang tidak baik atau tidak mendukung. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Di samping itu lingkungan kerja juga merupakan tempat yang secara langsung dihadapi setiap saat oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka seharusnya para tenaga kerja akan merasa nyaman, dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan di sekitarnya memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, tidak menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan berkualitas dan selesai tepat pada waktunya.

Menurut Hamali (2018: 213) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat

menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

PT Baniah Rahmat Utama merupakan salah satu perusahaan yang berdiri pada tahun 1998, memiliki beberapa usaha diantaranya bergerak di bidang produksi split stone atau sering disebut batu belah atau batu pecah. Salah satu produksi split stone atau batu pecah ini yaitu berukuran 2/3mm, yang digunakan sebagai material pembangunan yang diperoleh dengan cara memecah atau membela batu menjadi ukuran yang kecil-kecil, memiliki jumlah karyawan sebanyak 100 orang di bagian produksinya. PT Baniah Rahmat Utama diawal berdirinya sampai saat ini selalu berusaha dan berupaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan serta melakukan upaya untuk mencapai peningkatan yang berkesinambungan. Sesuai dengan standar kerja yang berlaku karyawan diwajibkan untuk bekerja mengikuti standar kerja yang ditetapkan oleh PT Baniah Rahmat Utama, (indokontraktor.com).

Tabel 1.1
Produksi Split Stone Ukuran 2/3mm Tahun 2021

Bulan	Target	Realisasi
Januari	26.041 Ton	26.240 Ton
Februari	23.610 Ton	23.560 Ton
Maret	26.041 Ton	24.280 Ton
April	25.230 Ton	23.040 Ton
Mei	26.041 Ton	20.080 Ton
Juni	25.230 Ton	20.520 Ton
Juli	26.041 Ton	23.560Ton
Agustus	26.041 Ton	23.460 Ton
September	25.230 Ton	22.340 Ton
Oktober	26.041 Ton	24.160 Ton
November	25.230 Ton	23.320 Ton
Desember	26.041 Ton	24.140 Ton
Jumlah	306.817 Ton	278.700 Ton

Sumber : PT Baniah Rahmat Utama, 2021

Dilihat dari Tabel I.1, menunjukkan target perbulan yang ditetapkan PT Baniah Rahmat Utama pada produksi split stone atau batu pecah berukuran 2/3mm berfluktuasi yang artinya turun naik, sehingga dapat dilihat kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang saat ini bisa dikatakan kurang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang ada diakibatkan karena karyawan yang bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya, kemudian dari segi waktu karyawan sering menghambat sehingga ketepatan waktu target yang ditentukan perusahaan tidak tercapai. Kualitas kinerja karyawan yang kurang baik ini dapat dilihat dari kuantitas atau hasil produksi split stone atau batu pecah yang berukuran 2/3mm yang mengalami naik turun dari yang telah ditargetkan perusahaan PT Baniah Rahmat.

Tabel I.2
Data Pra-Riset Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kualitas kerja karyawan sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan	9	21
2	Kuantitas kerja sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan	11	19
3	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	13	17
4	Biaya oprasional sudah dimanfaatkan dengan baik dan wajar	26	4
5	Adanya pengawasan yang aktif dalam setiap proses kerja karyawan	25	5

Sumber : Pra-Riset Karyawan, 2022

Dari hasil pra-riset pada Tabel I.2 yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan 3 (tiga) indikator yang melatar belakangi rendahnya kinerja karyawan terlihat dari kualitas kerja karyawan masih belum sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan, dikarenakan karyawan sering bermalas-malasan dalam

melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kuantitas kerja karyawan masih belum sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan, karena target yang produksi yang di tetapkan perusahaan masih belum tercapai sepenuhnya. Ketepatan waktu karyawan juga masih kurang baik, karena karyawan sering menghambat dan melalaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel I.3
Data Pra-Riset Motivasi Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mendapat balas jasa baik berupa uang maupun barang, jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	12	18
2	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan karyawan	19	11
3	Karyawan memperoleh penghargaan dari perusahaan atas prestasi kerja	8	22
4	Kondisi kerja di tempat karyawan bekerja mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman	11	19
5	Karyawan mendapatkan jaminan keselamatan dalam bekerja	24	6

Sumber : Pra-Riset Karyawan, 2022

Dari hasil pra-riset pada Tabel I.3 yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan 3 (tiga) indikator yang melatar belakangi rendahnya motivasi kerja karyawan terlihat dari balas jasa yang tidak diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik berupa uang atau barang jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Perusahaan juga tidak memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dilakukan karyawan sehingga karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Kondisi kerja di tempat karyawan bekerja juga tidak kondusif, sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel I.4
Data Pra-Riset Lingkungan Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Temperatur atau suhu di tempat kerja ideal	12	18
2	Hubungan antar karyawan dengan karyawan lain terjalin dengan baik	10	20
3	Penerangan di tempat karyawan bekerja mampu membuat karyawan bekerja dengan baik	13	17
4	Karyawan merasakan meningkatkan kinerja apabila berada diruangan kerja yang luas	19	11
5	Fasilitas yang ada membantu dan memudahkan karyawan dalam bekerja	23	9

Sumber : Pra-Riset Karyawan, 2022

Dari hasil pra-riset pada Tabel I.4 yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan 3 (tiga) indikator yang melatar belakangi rendahnya lingkungan kerja karyawan terlihat dari temperatur atau suhu di tempat kerja karyawan tidak ideal, karena sering ditemukannya pendingin ruangan yang tidak berfungsi dengan baik sehingga ruangan kerja menjadi panas dan membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Hubungan antara karyawan dengan karyawan lain belum terjalin dengan baik, karena adanya kesenjangan konflik akibat tanggung jawab yang saling mengikat. Penerangan di tempat karyawan bekerja masih kurang baik, sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 1.5
Data Pra-Riset Disiplin Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja	13	17
2	Pemimpin memberikan contoh teladan yang baik kepada karyawan	14	16
3	Pengawasan berpengaruh kepada ketepatan kerja karyawan	17	13
4	Perusahaan sudah menerapkan sistem pengawasan yang baik	18	12
5	Karyawan taat terhadap aturan yang diberikan perusahaan	11	19

Sumber : Pra-Riset Karyawan, 2022

Dari hasil pra-riset pada Tabel 1.5 yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan 3 (tiga) indikator yang melatar belakangi rendahnya disiplin kerja karyawan terlihat dari karyawan yang datang kerja tidak tepat waktu seperti yang ditetapkan perusahaan. Keteladanan dari pemimpin juga belum mampu dijadikan sebagai contoh untuk diteladani oleh karyawan, karena kurangnya kedekatan antara pemimpin dengan karyawan dan jarang nya kehadiran pemimpin di perusahaan. Karyawan tidak taat terhadap peraturan yang diberikan perusahaan, karena kurangnya pengawasan dan ketegasan kepada karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.**

B. Rumusan masalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat Utama Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis
Penulis dapat menambah wawasan dan penerapakan ilmu yang telah diperoleh di bangkuk kuliah khususnya konsentrasi sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan
Dengan adanya penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan
3. Manfaat bagi almamater
Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai sumber informasi dan bahan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Aini, K. N. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang. *Jurnalums*, Vol 16 (4).
- Arianindita, T. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Sea di Surakarta. *Jurnal Emba*, Vol. 1 (2).
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Beno, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 61 - 74 Vol. 20 (1).
- Busro, M. (2020). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group.
- Ekhsan , M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 13 (1).
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Harison. (2022, November 6). Retrieved from PT. Baniah Rahmat Utama: <https://indokontraktor.com>
- Hasan, M. I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Khotimah, K., & Diah, P. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol 18 (1).
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 178 - 192 Vol. 7 (2).
- Manampiring, & Dkk. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Persero. *Jurnal Emba*, 670-679 Vol. 9 (4).

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo. *Journal Of Economic, Business and Engineering*, 319 - 325 vol. 1 (2).
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Suranta, Rahayuningsih, N., & Yayah, K. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Investasi*, Vol. 5 (2).
- Susilawati, R. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media EKonomi*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.