

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PESONA MUSI PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Dwi Putri Palm**

**NIM : 212019162**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PESONA MUSI PALEMBANG**

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



**SKRIPSI**

**Nama : Dwi Putri Palm**

**NIM : 212019162**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi Putri Palm  
NIM : 212019162  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pesona Musi Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ilmiah ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya 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 karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023



Dwi Putri Palm

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan CV. Pesona Musi Palembang  
Nama : Dwi Putri Palm  
NIM : 212019162  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

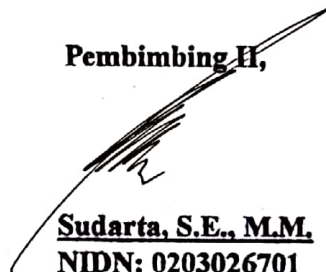
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, April 2023

Pembimbing I,



**Fitantina, S.E., M.Si.**  
NIDN: 0028026301

Pembimbing II,



**Sudarta, S.E., M.M.**  
NIDN: 0203026701

Mengetahui,

Dekan

U.b. ~~Kemah~~ Program Studi Manajemen



**Dr. Zaleha Prihandayani, S.E., M.Si.**  
NIDN: 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

خير الناس انفعهم للناس

*"Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lain".*

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ

*"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya".  
(QS. Al-Baqarah : 286)*

### PERSEMBAHAN :

*Kupersembahkan skripsi ini kepada :*

- ❖ *Papaku tercinta Jauhari dan Mamaku tercinta Erli Yanti*
- ❖ *Saudara-saudariku :*
- ❖ *Suci Pratiwi*
- ❖ *Diva Shindi Septiani*
- ❖ *Thiaz Febryoda Saputra*
- ❖ *Thian Mareta Dayoza*

## PRAKATA



### *Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas khadirat Allah Subhanahu Wata'ala yang telah melimpahkan berkah, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pesona Musi Palembang" dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang, dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda ku (Jauhari) dan Ibunda ku (Erli Yanti) yang sangat memiliki peran penting dalam hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendo'akan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih 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. dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi penulis dengan penuh kesabaran.
5. Bapak Sudarta, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi penulis dengan penuh kesabaran.
6. Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik penulis yang telah banyak memberikan motivasi dan memberikan dukungan kepada penulis.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan CV. Pesona Musi Palembang yang sudah sangat banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Keluargaku tercinta, terutama Papaku tercinta Jauhari dan Mamaku tercinta Erli Yanti, Ayukku Suci Pratiwi, Adikku Diva Shindi Septiani, Thiaz Febryoda Saputra dan Thian Mareta Dayoza yang tak henti-hentinya mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Keluarga Besar PK IMM FEB terutama Immawati angkatan 2019.

11. Semua pihak yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

*Billahi Fii sabiilil Haq, Fastabikul Khairot*

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Palembang, Februari 2023

Dwi Putri Palm



## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul Luar .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Judul.....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Tanda Pengesahan Skripsi .....</b>	<b>iv</b>
<b>Halaman Motto dan Persembahan.....</b>	<b>v</b>
<b>Halaman Prakata .....</b>	<b>vi</b>
<b>Halaman Daftar Isi .....</b>	<b>ix</b>
<b>Halaman Daftar Tabel.....</b>	<b>xi</b>
<b>Halaman Daftar Gambar .....</b>	<b>xii</b>
<b>Halaman Daftar Lampiran .....</b>	<b>xiii</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>xiv</b>
<b>Abstrack.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB. II KAJIAN PUSTAKA, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Kerangka Pemikiran .....	32
C. Hipotesis.....	34
<b>BAB. III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Operasionalisasi Variabel.....	37
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Data Yang Diperlukan .....	40
F. Metode Pengumpulan Data .....	40
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	41

**BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	64

**BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan.....	71
B. Saran .....	72

**Daftar Pustaka**

**Lampiran**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	: Jawaban Prariset.....	7
Tabel II.1	: Persamaan dan perbedaan penelitian dengan penelitian sebelumnya .....	31
Tabel III.1	: Operasional Variabel.....	37
Tabel III.2	: Populasi dan Sampel Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	39
Tabel IV.1	: Uji Validitas .....	51
Tabel IV.2	: Uji Reliabilitas .....	52
Tabel IV.3	: Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel IV.4	: Variabel Disiplin Kerja.....	57
Tabel IV.5	: Variabel Lingkungan Kerja .....	59
Tabel IV.6	: Analissi Regresi Linear Berganda .....	60
Tabel IV.7	: Uji F .....	62
Tabel IV.8	: Uji t (Parsial) .....	63
Tabel IV.9	: Koefisien Determinasi .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 : Model kerangka pemikiran .....	34
Gambar IV.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Gambar IV.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	53
Gambar IV.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Kegiatan Penelitian Mahasiswa
- Lampiran 2 : Kuisisioner
- Lampiran 3 : Tabulasi Data
- Lampiran 4 : Frekuensi Responden Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$ .
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
- Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja
- Lampiran 8 : Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja
- Lampiran : Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja
- Lampiran 9 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran : Hasil Uji F (Simultan)
- Lampiran : Hasil Uji t (Parsial)
- Lampiran : Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
- Lampiran 10 : Tabel Distribusi F (Simultan)
- Lampiran 11 : Tabel Distribusi t (Parsial)
- Lampiran 12 : Tabel Distribusi r
- Lampiran 13 : Surat Selesai Riset
- Lampiran 14 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 15 : Sertifikat AIK
- Lampiran 16 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 17 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 18 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer Dan Bisnis
- Lampiran 19 : Sertifikat SKPI
- Lampiran : Sertifikat SKPI
- Lampiran 20 : Plagiarism Checker
- Lampiran 21 : Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Dwi Putri Palm/212019162/2023/ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pesona Musi Palembang.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang, baik secara bersama-sama maupun parsial. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 59 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data adalah kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil regresi linear berganda menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang. Hasil pengujian hipotesis pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja atau lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang. Hasil ini dibuktikan pula dengan koefisien determinasi yang membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu berkontribusi sebesar 41,7% terhadap naik turunnya kinerja karyawan.

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

## **ABSTRACT**

***Dwi Putri Palm/212019162/2023/Effeck of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance CV. Pesona Musi Palembang.***

*The formulation of the problem in this study is whether there is an effeck of work discipline and work environment on the performance of CV. employees. Pesona Musi Palembang, both together and partially. The sample in this study amounted to 59 respondents. The data used are primary and secondary data, with data collection techniques being questionnaires and documentation. Data analysis techniques using multiple linear regression, F and t hypothesis tests and the coefficient of determination. The results of multiple linear regression show that work discipline and work environment have a positive effect on the performance of CV. employees. Pesona Musi Palembang. The result of hypothesis testing at a 90% confidence level show the simultaneous value of work discipline and work environment has a significant effect on the performance of CV. employees. Pesona Musi Palembang. The t test results show that partially work discipline or work environment have a significant effect on the performance of CV. Employees. Pesona Musi Palembang. This results is also evidenced by the coefficient of determination which proves that work discipline and work environment are able to contribute 41.7% to the ups and downs of employee performance.*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan dapat mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perusahaan kini memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar.

Sumber daya manusia adalah karyawan yang siap dan mampu dalam mencapai suatu tujuan-tujuan pada organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan organisasi (Ajabar, 2020:4). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan di perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang



karyawan dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan (Afandi, 2018:84). Perusahaan dan karyawan pada hakikatnya merupakan dua elemen yang saling membutuhkan, karyawan merupakan asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan berjalan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi sehingga pimpinan dan karyawan dapat berkontribusi dalam melakukan tugas dengan cara terbaik agar dapat tercapai suatu tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Terdapat hubungan yang erat antara disiplin kerja yang tinggi dengan lingkungan kerja. Apabila karyawan merasa bahagia dengan pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya, apabila semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang kurang baik.

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting terhadap baik buruknya hasil kinerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan udara yang segar dapat membuat karyawan semakin nyaman dan semangat dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya dan karyawan akan merasa mendapatkan lebih banyak ide dan motivasi saat berada diruangan kerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018:12).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018 : 66).

Indonesia merupakan Negara kepulauan yang kaya akan ragam budaya, suku bangsa, dan tradisi. Setiap provinsi memiliki ciri khas yang berbeda, yang tercermin pada pola dan gaya hidup masing-masing. Namun perbedaan tersebut dapat terangkum dalam satu kesatuan sesuai dengan semboyan Negara yaitu *bhinneka tunggal ika*, yang berbeda-beda tetapi tetap satu jua. Indonesia tidak hanya mempesona dengan keindahan alam

nya saja, melainkan menawarkan pesona dari kelezatan kuliner khas nusantaranya. Terdapat banyak keanekaragaman maupun ciri khas makanan dari berbagai daerah yang ada di Indonesia, salah satunya adalah makanan khas Palembang yaitu pempek. Pempek merupakan makanan yang terbuat dari olahan tepung tapioka, ikan giling, garam, dan air.

Pempek dapat dikatakan sebagai makanan sumber protein hewani karena bahan utama pembuatan pempek yaitu ikan. Selain itu, kandungan tinggi karbohidrat dalam tepung tapioka sebagai bahan campuran pempek juga menjadikan pempek sebagai makanan sumber karbohidrat. Pempek biasa dikonsumsi dari berbagai kalangan, mulai dari anak-anak, remaja, sampai dewasa. Salah satu penjual pempek sejak tahun 1970 hingga kini yaitu pempek beringin, dimana pempek beringin merupakan hasil produksi dari CV. Pesona Musi Palembang.

CV. Pesona Musi Palembang (Pempek Beringin) merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang kuliner makanan khas dan oleh-oleh Palembang. Perusahaan ini memiliki banyak saingan yang bergerak di bidang yang sama, sehingga perusahaan harus bisa menjaga kualitas dari produk yang telah dihasilkan agar dapat memajukan perusahaan tersebut. Perusahaan ini memiliki banyak saingan yang bergerak dibidang yang sama, sehingga perusahaan harus dapat menjaga kualitas dari produk yang dihasilkan agar dapat memajukan perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada CV. Pesona Musi Palembang. Fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan yaitu hasil produksi yang dicapai belum memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan belum mendekati kesempurnaan dikarenakan kemampuan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan tugasnya. Fenomena yang terjadi ini disebabkan oleh kemampuan karyawan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan dan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja yang dicapai tidak sesuai dengan apa yang sudah di targetkan oleh perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada variabel disiplin kerja dimana terdapat perbedaan perlakuan pemberian sanksi apabila karyawan melakukan kesalahan dan karyawan tidak diberikan sanksi yang tegas terhadap kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Perbedaan sikap pimpinan terhadap karyawan akan memberikan kecemburuan sosial yang akan menyebabkan karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pelaksanaan norma ditemukan karyawan masih belum menerapkan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga karyawan datang terlambat dan karyawan masih sering menyelesaikan pekerjaan melebihi dari jangka waktu yang sudah ditetapkan, yang membuat karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selanjutnya fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja itu sendiri terlihat pada kondisi ruangan yang tidak kondusif seperti tata kelola ruangan yang tidak rapih dan bersih, hubungan sesama rekan kerja dimana rekan kerja tidak bersedia membantu kesulitan yang di hadapi oleh sesama rekan kerja itu sendiri yang menimbulkan kesenjangan hubungan sesama karyawan. Kondisi yang dihadapi seperti ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Pra riset yang telah dilakukan peneliti pada 30 karyawan CV. Pesona Musi Palembang dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin dan lingkungan kerja. Adapun hasil pra riset sebagai berikut :

**Tabel I.1**  
**Jawaban responden berdasarkan PraRiset**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Hasil produksi sudah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	40%	60%
2	Kualitas produksi sudah sangat memuaskan	50%	50%
3	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan yang sesuai dengan bidang kerja karyawan	26,6%	73,4%
4	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan	43,3%	56,7%
5	Karyawan yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membeda-bedakan	46,7%	53,3%
6	Ruangan yang kondusif untuk bekerja	40%	60%
7	Karyawan sering merasa jenuh melakukan pekerjaan	33,3%	66,7%
8	Karyawan selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan	36,7%	63,3%
9	Rekan kerja bersedia membantu mengatasi kesulitan dalam bekerja	40%	60%
10	Bawahan diberikan tindakan tegas jika melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan	36,7%	63,3%

*Sumber : Hasil kuisisioner pra riset, 2022*

Berdasarkan tabel prariset terhadap 30 karyawan CV. Pesona Musi Palembang menunjukkan bahwa fenomena untuk setiap indikator variabel kinerja karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja (dapat dilihat pada tabel III.1).

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pesona Musi Palembang.

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang

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

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan suatu permasalahan yang ada didalam perusahaan, khususnya mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Musi Palembang.

3. Bagi Almamater/Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.