

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BELITANG PANEN RAYA**



**Skripsi**

**Nama : Putri Kurnia Wijayanti  
NIM : 212019347**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BELITANG PANEN RAYA**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Putri Kurnia Wijayanti  
Nim : 212019347**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2023**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Kurnia Wijayanti  
NIM : 212019347  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya

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 lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah dituis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis degan 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 pencabutan gelar yang diperoleh karena karena ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

ing, Februari 2023  
  
Putri Kurnia Wijayanti

FakultasEkonomidanBisnis  
UniversitasMuhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul :Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan  
Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen  
Raya  
Nama : Putri Kurnia Wijayanti  
NIM : 212019347  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia ( SDM )

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Maret 2023

Pembimbing I,



Dr. Choirivah, S.E., M.Si.  
NIDN : 0211116203

Pembimbing II,



Lesi Agusria, S.E., M.M.  
NIDN : 0205088201

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



  
Dr. Zalfa Pratiandayani, S.E., M.Si.  
NIDN : 0429057501

## **HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN**

### ***MOTTO***

“ Dan diketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudahnya kesulitan pasti akan datang kemudahan”. (H.R. Tirmizi)

“Tiada yang lebih peduli dengan hidupmu kecuali diri kamu sendiri” (kurnia)

### **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi :

- ❖ Kedua orang tuaku Ayah Suprianto dan Ibu Suparti
- ❖ Untuk adikku tersayang Syafa Aulia Isnaini
- ❖ Almamater Ku

## PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya”. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan istimewa kepada kedua orang tuaku, Ayah (**Suprianto**) dan Ibu (**Suparti**) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

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 Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Choiriyah, S.E.,M.Si. dan Ibu Lesi Agusria, S.E.,M.M. selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Bapak Dr. Tobari, S.E.,M.Si. dan Ibu Hj. Kholilah, S.E.,M.Si.selaku penelaah Seminar Proposal terima kasih telah memberikan saran demi kesempurnaan Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Belitang Panen Raya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.
8. Kepada mamas bagus, adik, bibik, keponakanku serta keluarga besarku yang

sudah membantu dalam segala hal proses penulisan skripsi ini.

9. Sahabat-sahabat seperjuanganku selama kuliah Humra, Zaina, Ninik, Anas, Rini, dan temen temen posko KKN angkatan 58
10. Kepada teman-teman Angkatan 2019 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Waalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2023

Putri Kurnia Wijayanti



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA .....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
<i>ABSTRACT</i> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. LatarBelakang .....	1
B. RumusanMasalah.....	7
C. TujuanPenelitian .....	8
D. ManfaatPenelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. LandasanTeori .....	10
1. KinerjaKaryawan.....	10
2. MotivasiKerja .....	16
3. Disiplin Kerja .....	18
4. LingkunganKerja.....	23
B. PenelitianSebelumnya .....	28
C. KerangkaPemikiran .....	34
D. Hipotesis .....	36

**BAB III METODE PENELITIAN.**

A. Jenis Penelitian .....	37
B. Lokasi Penelitian .....	37
C. Operasional Variabel .....	38
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Data Yang Diperlukan .....	40
F. Metode Mengumpulkan.....	41
G. Uji Instrumen .....	43
H. Teknik Analisis .....	44

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil penelitian .....	50
B. Pembahasan .....	72

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	81
B. Saran .....	81

**DAFTAR PUSTAKA .....**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil panen padi PT. Belitang Panen Raya .....	5
Tabel III.1 Variabel, Definisi, Indikator .....	36
Tabel III.2 Kerangka Sampel .....	38
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Motivasi .....	52
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	53
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	53
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	54
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	54
Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel IV.7 Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel IV.8 Identitas Responden Berdasarkan Lokasi Kerja .....	56
Tabel IV.9 Kinerja Karyawan (Y) .....	57
Tabel IV.10 Motivasi ( $X_1$ ) .....	58
Tabel IV.11 Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	59
Tabel IV.12 Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) .....	60
Tabel IV.13 Hasil Regresi Linier Berganda .....	61
Tabel IV.14 Hasil Uji F .....	63
Tabel IV.15 Hasil Uji t .....	64
Tabel IV.16 Hasil Koefisien Determinasi .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	36
--------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Identitas Responden

Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Motivasi

Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja

Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja

Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan

Lampiran 7. Hasil Hitung Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*

Lampiran 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 9. Nilai  $r_{tabel}$  (Nilai  $r$  *Product Moment*)

Lampiran 10. Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilita =0.10

Lampiran 11. Titik Presentase Distribusi t (df = 41-80)

## ABSTRAK

**Putri Kurnia Wijayanti/212019347/2023/Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belintang Panen Raya/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belintang Panen Raya? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang dengan dengan teknik *simple random sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belintang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur, 2) ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Belintang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur, 3) ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belintang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur, 4) ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belintang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur.

**Kata kunci:** motivasi, disiplin, lingkungan, kinerja

## **ABSTRACT**

**Putri Kurnia Wijayanti/212019347/2023/*The Influence of Work Motivation and Discipline, Work Environment on Employee Performance at PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur/Human Resource Management.***

*The formulation of the research problem is whether there is an effect of motivation and work discipline, work environment on the performance of employees of PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur? This research includes associative research. The sample in this study were 53 people using simple random sampling technique. The data needed are primary and secondary. The data collection method in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) there is a significant influence of motivation, work discipline and work environment on the performance of employees of PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur, 2) there is a significant effect of motivation on the performance of employees of PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur, 3) there is a significant effect of work discipline on the performance of employees of PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur, 4) there is a significant effect of the work environment on the performance of employees of PT. Belitang Panen Raya di Ogan Komering Ulu Timur.*

**Keywords:** *motivation, discipline, environment, performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang baik sesuai dengan bidang yang dibutuhkan didalam perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia tidak akan berjalan meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, karena manusia merupakan penggerak dan pemicu jalannya suatu perusahaan.

Menurut Abdullah (2020) Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setia porganisasi 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 visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misinya dikelola 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 Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Apabila kinerja dari tanggung jawab itu telah tercapai sesuai tujuan perusahaan maka perusahaan akan mengalami peningkatan. Dari penjelasan tersebut maka semakin jelas karakteristik antara kinerja dengan kesuksesan sebuah perusahaan di masa ketika sebuah perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja buruk, secara otomatis perusahaan akan susah untuk berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya.

Dessler (2017:) menjelaskan kinerja pegawai merupakan kinerja pegawai yang sebenarnya dibandingkan dengan kinerja pegawai yang diharapkan. Kemudian pendapat Robbins dan Timothy (2017) mengenai kinerja dapat merupakan hasil dari seorang individu atau dapat merupakan hasil kerja kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi pada periode waktu tertentu, yang dikaitkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Hasibuan (2016:141) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang dapat memunculkan kegairahan seseorang agar mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk memunculkan kepuasan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Faktor pendorong dari seseorang untuk

melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkan.

Edy Sutrisno (2017:109) Motivasi kerja adalah Faktor atau suatu hal yang mendorong seseorang untuk berbuat atau melakukan aktivitas tertentu, oleh karenanya motivasi sering disebut juga sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Robbins (2017) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil hasil tertentu tampak menarik.

Edy Sutrisno (2016:86) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Afandi (2018:11) mengemukakan bahwan disiplin kerja adalah suatu peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja yang diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam perusahaan tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian

perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Hasibuan (2016:94) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin baik karyawan menaati aturan maka akan membantu percepatan tujuan perusahaan khususnya kinerja perusahaan

Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

PT. Belitang Panen Raya berdiri sejak tahun 2005 sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penggilingan padi karena di daerah setempat mayoritas adalah petani padi produk utama mengelola padi hasil panen asli dari Sumatera Selatan dan diolah kembali untuk menghasilkan produk yang berkualitas selain beras PT. Belitang Panen Raya juga telah memproduksi hasil turunan dari beras yaitu bihun cap raja yang sekarang

dikelola oleh PT. Rizky Mitra pangan. PT. Belitang Panen Raya dalam hal hasil panen padi yang ditargetkan oleh perusahaan mengalami kenaikan dan penurunan, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel I.I**  
**Hasil Panen Padi**  
**PT. Belitang Panen Raya**

<b>Tahun</b>	<b>Target Penjualan</b>	<b>Realisasi Penjualan</b>	<b>Presentasi Realisasi</b>
2017	250.000 Ton	134.721 Ton	53,88 %
2018	200.000 Ton	158.963 Ton	79,68 %
2019	230.000 Ton	172.805 Ton	75,13 %
2020	220.000 Ton	159.774 Ton	72,62 %
2021	250.000 Ton	128.287 Ton	51,71 %

**Sumber: PT. Belitang Panen Raya, 2022**

Berdasarkan tabel diatas,dapat dilihat bahwa hasil panen yang diharapkan oleh PT. Belitang Panen Raya secara kuantitas mengalami kenaikan dan penurunan yang dapat dilihat dari presentasi realisasi, dan selain itu karyawan bekerja tidak sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan perusahaan hal ini terlihat dari hasil panen yang masih belum sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, karyawan bekerja tidak sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat terlihat pada hasil panen padi yang masih belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Tidak hanya itu kuantitas hasil panen padi yang ada juga tidak sesuai dengan kualitas yang diharapkan perusahaan. Dimana kualitas padi masih terbilang dibawah standar dan kalah saing dengan hasil dari perusahaan lain. Selain itu karyawan sendiri juga belum bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam hal ini, pada koordinator lapangan sendiri tidak memantau langsung

aktivitas dilapangan dan melaporkan hal-hal yang terjadi kepada pimpinan lapangan.

Berdasarkan hasil pra riset peneliti menemukan adanya kendala mengenai motivasi kerja kurangnya dorongan atau rangsangan baik bagi karyawan, jika dorongan atau rangsangan yang kuat maka karyawan akan melakukan pekerjaanya dengan baik, lingkungan kerja yang kurang memfasilitasi dan membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Ada juga intensif yang diberikan perusahaan juga tidak sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan. Intensif yang diberikan perusahaan masih terbilang rendah seperti karyawan menerima Rp. 200.000/minggu dan menerima gaji pokok Rp. 2.000.000 jika dihitung penerimaan karyawan dalam perbulan berkisar Rp. 2.800.000 hal ini belum sesuai keputusan gubernur : 593/KPTS/DISNAKERTRANS/2019 tentang tingkat upah/UMP saat itu Rp. 3.043.111. selain itu juga terdapat perbedaan gaji antara karyawan, perbedaan gaji yang dimaksud adalah adanya perbedaan gaji bagi karyawan yang memiliki kedekatan khusus individu dengan pimpinan perusahaan yang membuat kesenjangan antar karyawan menjadi permasalahan akibat dari tidak transparannya. Selain itu disiplin kerja kurangnya pengawasan terhadap karyawan sehingga banyak karyawan yang melanggar peraturan seperti keterlambatan masuk kerja dan pengawas yang tidak terjun langsung melihat kinerja karyawannya sehingga membuat karyawan bermalasan diluar pengawasan lapangan. Kemudian permasalahan ini timbul akibat pimpinan yang tidak

memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, apabila seorang pemimpin dapat memberikan contoh yang baik maka akan menjadi panutan bagi karyawannya. Tidak hanya itu permasalahan disiplin kerja karyawan ini juga diakibatkan karena sanksi hukuman yang diberikan tidak memberi dampak apapun terhadap karyawan yang melanggar. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang memfasilitasi karyawan, dan sirkulasi ruangan yang kurang optimal dan kebisingan yang sering kali mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Belitang Panen Raya.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen Raya.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Belitang Panen raya

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktis dari teori ini diperoleh selama perkuliahan khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia

2. Tempat peneliti

Peneliti penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT Belitang panen raya di Ogan Komering Ulu untuk mengetahui arti penting motivasi sehingga dapat mendorong semangat kerja

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi atau sebagai data perbandingan sesuai dengan bidang yang akan

diteliti memberikan bukti dari penelitian Penelitian sebelumnya mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- (2016) *Manajemen SDM Perusahaan* Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(8), 255013.  
<https://www.neliti.com/id/publications/255013/pengaruh-motivasi-disiplin-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan> diakses 14-november-2022
- Abdullah, M. Ma'ruf, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Makro dan Mikro*, (Yogyakarta: P.T. LkiS Pelangi Aksara, 2020)
- Abdul Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.  
[https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=abdul+hanafi+zulkifli&btnG=#d=gs\\_qabs&t=1676504049052&u=%23p%3DpUTgDjEzfzGIJ](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=abdul+hanafi+zulkifli&btnG=#d=gs_qabs&t=1676504049052&u=%23p%3DpUTgDjEzfzGIJ) diakses 14-november-2022
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- (2016) . *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Reseath*. Yogyakarta.
- Alessandro, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ksp Cu Dharma Prima Kita Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).  
[https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=pengaruh+motivasi+kerja+disiplin+kerja+dan+lingkungan+kerja+terhadap+kinerja+karyawan+dj+k+sp+cu+dharma+prima+kita+yogyakarta&btnG=#d=gs\\_qabs&t=1676505047691&u=%23p%3DndE7hJ0MII8J](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+motivasi+kerja+disiplin+kerja+dan+lingkungan+kerja+terhadap+kinerja+karyawan+dj+k+sp+cu+dharma+prima+kita+yogyakarta&btnG=#d=gs_qabs&t=1676505047691&u=%23p%3DndE7hJ0MII8J) diakses 14-november-2022
- Citra Apsari, C., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 8-15.  
[https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=citra+apsari+dan+rinaldi&btnG=#d=gs\\_qabs&t=1676504885047&u=%23p%3D4NQxP0z9Z5oJ](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=citra+apsari+dan+rinaldi&btnG=#d=gs_qabs&t=1676504885047&u=%23p%3D4NQxP0z9Z5oJ) diakses 14-november-2022

- Diah Isnaini Asiati, dkk (2019) *Metedologi Penelitian Bisnis*. Palembang NoerFikri offset.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (edisi ke-15, global edition). Person Education, Boston.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen SDM. Cetak Kedelapan*. Jakarta : Prenada Media Group  
----- (2017). *Manajemen SDM. Cetak kesebelas*. Jakarta : Prenada Media Group
- Ety Puput Rahayu, E. P., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3)  
[https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=puput+rahayu&btnG=#d=gs\\_qabs&t=1676504462117&u=%23p%3DUmiqmPaIO5cJ](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=puput+rahayu&btnG=#d=gs_qabs&t=1676504462117&u=%23p%3DUmiqmPaIO5cJ) diakses 14-november-2022
- Feby Anggita Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(2), 913-933.  
<https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2098> diakses 14-november-2022
- Ghozali, Imam. (2018) “Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25”. Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.  
----- (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir (2016). *Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo persada
- Kasmir, (2019). *Manajemen SDM*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Latief, A (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*.

- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 jilid 3. Selemba Empat. Jakarta.
- Maslow, A. H (2017). *Motivation and personality (achmad Fawaid dan Maufur: penerjemah)*. Remaja Rosdakarya
- Muhammad Taufik Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36-49
- Mohamad Talaat Lutfi, M. T., & Wihara, D. S. (2021, October). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 6, No. 1, pp. 1523-1530). [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=mohammad+talaat+lutfi+dan+dhyan+septa+wihara&btnG=#d=gs\\_qabs&t=1676504513934&u=%23p%3DFralGgMHwNYJ](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=mohammad+talaat+lutfi+dan+dhyan+septa+wihara&btnG=#d=gs_qabs&t=1676504513934&u=%23p%3DFralGgMHwNYJ) diakses 14-november-2022
- Naila Amrillah Zakiah, N. A., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 56-63. <http://jurnal.trunojoyo.ac.id/> diakses 16-november-2022
- Nur jaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74. [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=pengaruh+disiplin+kerja+lingkungan+kerja+dan+motivasi+kerja+terhadap+karyawan+pada+pt+hazara+cipta+pesona&btnG=#d=gs\\_qabs&t=1676504219397&u=%23p%3Dp5GaG0lz4AYJ](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+disiplin+kerja+lingkungan+kerja+dan+motivasi+kerja+terhadap+karyawan+pada+pt+hazara+cipta+pesona&btnG=#d=gs_qabs&t=1676504219397&u=%23p%3Dp5GaG0lz4AYJ) diakses 16-november-2022
- Ossy Vina Sonia, O. V., & Indah, D. Y. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Metro Tasikmalaya* (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung). [https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=ossy+vina+sonia&btnG=#d=gs\\_qabs&t=1676504402890&u=%23p%3DxSEQBwanprk](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=ossy+vina+sonia&btnG=#d=gs_qabs&t=1676504402890&u=%23p%3DxSEQBwanprk) diakses 16-november-2022
- Putri Asa & Damayanti, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT IDK Adam Malik Medan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(1), 612-

620. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/2688>  
diakses 16-november-2022
- Robbins dan Thimoty. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Presentasi Pustaka, Jakarta
- Sharah Rizqiyyah, S., Perizade, B., Zunaidah, Z., & Hanafi, A. (2021). The Effect of Motivation and Work Discipline on Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 2(1), 66-74.  
[https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=sharah+rizqiyyah+badia+perizade+zunaidah+agustina+hanafi&btnG=#d=gs\\_qabs&t=1676506478016&u=%23p%3DZ2VwpmhqJo4J](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=sharah+rizqiyyah+badia+perizade+zunaidah+agustina+hanafi&btnG=#d=gs_qabs&t=1676506478016&u=%23p%3DZ2VwpmhqJo4J) diakses 16-november-2022
- Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Suprapti, S., Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., Sudargini, Y., &Khasanah, N. E. (2020). The effect of work motivation, work environment, work discipline on employee satisfaction and public health center performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 153-172.  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/28701/pdf>  
diakses 16-november-2022
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Suyatno, A., Suyatno, A., Abdullah, A., Sundah, D. I. E., Satriawan, D. G., &Palupingtyas, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar dan Aplikasi*
- Yoel Brando Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.  
<https://media.neliti.com/media/publications/423844-none-f0d9e7d9.pdf>  
diakses 16-november-2022
- Wibowo (2016). *Kinerja Karyawan*. Rajawali Press, Jakarta.