

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SUKSES MUSTIKA ABADI PALEMBANG**



SKRIPSI

NAMA : WARDAH RAHMAWATI

NIM : 212019030

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUKSES
MUSTIKA ABADI PALEMBANG

Diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



NAMA : WARDAH RAHMAWATI

NIM : 212019030

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyeru (berbuat) yang makruf, dan mencegah yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung”(QS. Al – Imron: 104)

“Semuanya tidak terlihat mungkin sampai semuanya selesai” (Nelson Mandela)

“Jadilah seperti bunga yang memberikan keharuman bahkan kepada tangan yang telah merusaknya” (Ali Bin Abi Thalib)

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada :

- **Ayah dan Ibuku : Amron Cekmat dan Hj. Nyayu Romlah**
- **Kakak-Kakaku: Eko Perdana Kusuma, (Alm) Dwi Atma Putra, Try Wahyuni Arum**
- **Adikku : Sayyidah Rafifah**
- **Seluruh Keluarga Besarku**
- **Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang**

PRAKATA



Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahrabbi' 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 Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sukses Mustika Abadi 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 saya, Ayahanda ku (Amron Cekmat) dan Ibunda ku (Hj. Nyayu Romlah) yang sangat memiliki peran penting dalam hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang sangat hebat didunia serta keluarga yang sangat mendukung.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dan 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 dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku ketua dan wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si selaku dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dala penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E.AK.,M.M selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dala penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M sebagai dosen Pembimbing Akademik yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Sukses Mustika Abadi Palembang yang sudah sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Yang Tersayang Muhammad Alfazah dan Keluarga tercinta, terutama Ayah ku tercinta Amron Cekmat dan Ibu ku tercinta Hj. Nyayu Romlah dan Kakakku Eko Perdana Kusuma, (Alm) Dwi Atma Putra, Try Wahyuni Arum serta adikku Sayyidah Rafifah yang tak henti-hentinya mendoakan saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada sahabat-sahabatku terbaik saya untuk saling suport.
11. Keluarga Besar PK IMM FEB terutama Immawati angkatan 2018.

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

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

**Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaikum
Warohmatullahi Wa Barokatuh.**

Palembang, Februari 2023

Wardah Rahmawati

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL LUAR	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	12
B. Penelitian Sebelumnya	39
C. Kerangka Pemikiran	42
D. Hipotesis	46
BAB III METODELOGI PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian	47
B. Lokasi Penelitian	48
C. Operasional Variabel	48
D. Populasi dan Sampel	49
E. Data Yang Diperlukan	52
F. Metode Pengumpulan Data	53
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Hasil Penelitian	63
B. Pembahasan Hasil Penelitian	88
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	95

A. Simpulan	95
B. Saran	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

GambarII.1. Kerangka Pemikiran.....	46
-------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel I.1. Capaian Kinerja Karyawan PT Sukses Mustika Abadi Palembang Tahun 2021	5
Tabel I.2. Hasil Survei Pendahuluan	6
Tabel III.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian	49
Tabel III.2. Populasi	50
Tabel III.3. Sampel	52
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	66
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)	68
Tabel IV.5 Hasil Uji validitas Instrumen Disiplin Kerja(X1)	69
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X2)	70
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X3)	71
Tabel IV.8 Hasil Uji Realibilitas	72
Tabel IV.9 Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)	73
Tabel IV.10 Rekapitulasi Jawaban Responden Disiplin Kerja (X1)	75
Tabel IV.11 Rekapitulasi Jawaban Responden Kepemimpinan (X2)	78
Tabel IV.12 Rekapitulasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X3)	81
Tabel IV.13 Uji Regresi Linier Berganda	83
Tabel IV.14 Hasil Uji Statistik (Uji F)	84
Tabel IV.15 Hasil Uji Statistik (Uji T)	85
Tabel IV.16 Hasil Uji Statistik Koefisien Determinasi	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4 Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 5 Tabel R

Lampiran 6 Tabel F

Lampiran 7 Tabel T

Lampiran 8 Tabulasi Data

Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran 10 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 11 Sertifikat AIK

Lampiran 12 Sertifikat SPSS

Lampiran 13 Sertifikat Komputer

Lampiran 14 Plagiarsm Checker

ABSTRAK

Wardah Rahmawati / 212019030 / Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sukses Mustika Abadi Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja PT Sukses Mustika Abadi Palembang. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja PT Sukses Mustika Abadi Palembang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 87 karyawan. Metode Sampel yang digunakan adalah metode cluster sampling. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner dan dokumentasi. Metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian hipotesis meunjukkan t hitung $5,793 \geq t$ tabel $3,228$ artinya ada pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sukses Mustika Abadi Palembang dan nilai F hitung $62,704 > F$ tabel $2,71$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sukses Mustika Abadi Palembang baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Wardah Rahmawati / 212019030 / The Influence of Work Discipline, Leadership and Work Environment on Employee Performance at PT Sukses Mustika Abadi Palembang.

The formulation of the problem in this study is whether there is influence of work discipline, leadership and work environment at PT Sukses Mustika Abadi Palembang. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of work discipline, leadership and work environment at PT Sukses Mustika Abadi Palembang. In this research, the samples taken were 87 employees. The sample method used is the cluster sampling method. This type of research includes associative research. The data used in this research are primary data and secondary data. Data collection techniques used in the form of questionnaires and documentation. Quantitative method with multiple linear regression analysis. The results of hypothesis testing show t count $5,793 \geq t$ table $3,228$ meaning that there is influence of work discipline, leadership and work environment on the performance of employees of PT Sukses Mustika Abadi Palembang and the F value count $62,704 > F$ table 2.71 . Then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is influence of work discipline, leadership and work environment on the performance of employees of PT Sukses Mustika Abadi Palembang either partially or simultaneously.

Keywords: Work Discipline, Leadership and Work Environment Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calonpegawainya. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu

organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non manusia (*non human resource*). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Salah satu bentuk usaha konkrit untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai dengan cara pendekatan disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai agar setiap pegawai mampu bekerja dengan baik dan professional.

Menurut Afandi (2018:11) Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bila mana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Menurut Yuki dalam Gunawan (2015:158) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, &Heriyanto, 2020:33).

Fenomena yang sering terjadi di perusahaan oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.PT. Sukses Mustika Abadi merupakan perusahaan manufaktur yang berlokasi di Jln. Tanjung Api-api, Komp. Pergudangan Prima Star, Palembang. Produk yang dihasilkan berupa berbagai jenis Atap Seng. Produk tersebut akan dipasarkan ke Toko Bangunan dan distributor bahan bangunan yang ada di kota Palembang maupun luar kota Palembang sesuai dengan permintaan.PT. Sukses Mustika Abadi pada awal berdirinya pada tahun 2018 memiliki omset sebesar Rp. 35.

178.703.000 dengan jumlah tenaga penjual sebanyak 4 orang, pada tahun 2019 omset mengalami kenaikan Rp. 108.528.289.000 dengan jumlah tenaga penjual sebanyak 8 orang, pada tahun 2020 omset naik lagi menjadi Rp. 222.055.794.000 dengan tenaga penjual sebanyak 16 orang, sampai saat ini perusahaan ini terus mengalami pengembangan. PT. SMA juga terus berinovasi dan memperbaiki kualitas pelayanan dengan mengedepankan produk dan pelayanan terbaik, sehingga mitra dan relasi perusahaan ini tetap percaya dan terus bekerjasama dengan PT. SMA.

Berikut disajikan capaian kinerja karyawan PT Sukses Mustika Abadi Palembang pada tahun 2021 menurut kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan tersebut.

Tabel I.1
Capaian Kinerja Karyawan PT Sukses Mustika Abadi Palembang
Tahun 2021

No	Bulan	Kuantitas		Tingkat Kualitas (%)	Ketepatan Waktu (%)
		Target(%)	Realisasi(%)		
1	Januari	100	100	99	100
2	Februari	100	100	98	100
3	Maret	100	100	96	98
4	April	100	98	95	97
5	Mei	100	99	98	98
6	Juni	100	100	97	100
7	Juli	100	99	99	98
8	Agustus	100	99	98	100
9	September	100	80	79	82
10	Oktober	100	85	80	85
11	November	100	89	82	85
12	Desember	100	98	98	100

Sumber : PT Sukses Mustika Abadi Palembang, 2022

Berdasarkan Tabel I.1 diatas diketahui bahwa capaian kinerja secara kuantitas atau jumlah hasil pekerjaan yang telah diselesaikan seluruh karyawan PT Sukses Mustika Abadi Palembang belum sesuai target yang telah ditetapkan, pada bulan september sampai november 2021 terlihat belum maksimal. Hal ini dikarenakan ada beberapa

kendala dan masalah baik dari lingkungan kerja ataupun dari karyawan itu sendiri. Karyawan juga masih banyak belum memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan Karyawan selalu menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Maka dari itu dari segi Kualitas, Kuantitas dan Ketepatan waktu kinerja karyawan PT Sukses Mustika Abadi Palembang masih belum optimal.

Peneliti juga melakukan survei penelitian sederhana diawal menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan PT Sukses Mustika Abadi Palembang untuk memperkuat dugaan peneliti atas permasalahan yang terjadi di PT Sukses Mustika Abadi Palembang.

Tabel I.2
Hasil Survei Pendahuluan
PT. Sukses Mustika Abadi Palembang

Variabel	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Disiplin	- Karyawan tiba di perusahaan sebelum jam kerja dimulai	12	18
	- Karyawan menggunakan seragam kerja dengan rapi dan menggunakan alat safety sesuai peraturan perusahaan saat bekerja	10	20
	- Karyawan taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan	13	17
Kepemimpinan	- Pimpinan bisa menciptakan semangat tim kerja	11	19
	- Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan	12	18
	- Pemimpin dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik	14	16
Lingkungan Kerja	- Fasilitas Kerja yang lengkap membuat karyawan optimal dalam bekerja	12	18
	- Karyawan bekerja sama dengan setiap rekan kerja	14	16
	- Penumpukan barang sisa produksi yang mengganggu sirkulasi udara	25	5

Sumber : Hasil Olah data pra survey, 2022

Berdasarkan Tabel I.2 hasil survei pendahuluan diatas diketahui bahwa fenomena yang ditemukan penulis baik itu fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusianya itu sendiri. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahan ataupun masalah yang ada dalam PT Sukses Mustika Abadi Palembang seperti jarang nya

pimpinan melihat langsung keadaan ataupun masalah yang ada baik itu masalah alamiah atau buatan manusianya itu sendiri, pimpinan kurang menciptakan semangat tim kerja, kurangnya komunikasi dengan baik kepada karyawan, kurangnya koordinasi bawahannya dengan baik dan juga masih ada beberapa karyawan yang sering terlambat masuk, karyawan jarang menggunakan seragam kerja dan alat safety yang dimana itu sangat berguna untuk keselamatan karyawan itu sendiri dan karyawan kurang taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan di perusahaan. Fasilitas kerja yang kurang lengkap membuat karyawan sulit untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, kurangnya kerjasama antar karyawan juga sulit menciptakan tim yang solid dalam bekerja serta penumpukan barang sisa produksi yang mengganggu sirkulasi udara dapat membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

Pimpinan seharusnya lebih memberikan pengarahan atau koordinasi kepada para karyawan untuk bekerja lebih bertanggung jawab dalam bekerja, sebagai seorang pemimpin harus bisa berkomunikasi dengan baik kepada karyawan PT Sukses Mustika Abadi Palembang guna untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal untuk tercapainya tujuan PT Sukses Mustika Abadi Palembang. Pimpinan juga harus memberi surat peringatan kepada karyawan yang masih tidak disiplin karena masih terdapatnya beberapa para karyawan yang sering terlambat masuk, sering meninggalkan tanggung jawabnya waktu jam kerja. Sebagai seorang pimpinan harus bisa ambil keputusan tegas untuk beberapa karyawan yang tidak disiplin karena seringnya terjadi terlambat masuk yang mengakibatkan tertundanya pekerjaan masing-masing karyawan.

Belum optimalnya lingkungan kerja terutama fasilitas kerja yang kurang lengkap, sebaiknya pemimpin lebih memperhatikan lagi kebutuhan fasilitas kerja para

karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan kurang bekerjasama antar karyawan dikarenakan mereka kurang mendapatkan koordinasi dari pimpinan. Dan juga banyaknya penumpukan barang sisa produksi yang mengganggu sirkulasi udara dapat membuat karyawan bekerja tidak nyaman, jika pemimpin tidak segera menangani masalah ini maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan Fenomena Penelitian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sukses Mustika Abadi Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mustika Abadi Palembang?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mustika Abadi Palembang?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mustika Abadi Palembang?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mustika Abadi Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SUKSES MUSTIKA ABADI.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SUKSES MUSTIKA ABADI.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT SUKSES MUSTIKA ABADI.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SUKSES MUSTIKA ABADI.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis

Bagi Penulis adalah agar penulis dapat memberikan masukan dan dapat membandingkan teori dengan keadaan yang sebenarnya dan untuk menambah dan memperdalam wawasan tentang ilmu manajemen pada fungsi sumber daya manusia yang telah diperoleh selama kuliah.

2. Manfaat bagi lokasi penelitian/Perusahaan

Bagi lokasi penelitian/Perusahaan adalah agar manajemen dapat mengetahui sejauh mana efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia pada PT SUKSES MUSTIKA ABADI serta mendapatkan masukan mengenai hal-hal apa saja yang masih harus lebih

diperhatikan perusahaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang selanjutnya dapat digunakan untuk memperbaiki kinerjanya dimasa yang akan datang.

3. Manfaat bagi almamater

Manfaat bagi almamater dari penelitian ini adalah penulis dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagi dunia akademisi khususnya dalam bidang MSDM, khususnya mengenai kinerja karyawan pada perguruan tinggi dapat mendidik dan mendiskusikan mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam pola pendidikan bagi para mahasiswa sebagai auditor di masa yang akan datang, serta dalam menyikapi beratnya tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aden Prawiro Sudarso.S.E., M. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana. *Jurnal Jenius* , 133-147.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Riau: Zanafa Publishng.
- Agrasady, S. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Menara Utama Cibitung. *Jurnal Jenius* , 148-161.
- Apriansyah, M. (2017). Hubungan Antara Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* , 44-58.
- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Gada Rajawali Dunia. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* , 260-280.
- Beta Amanda & Ida Abdul Gofar. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Baja Karya Utama. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1-12.
- Choiriyah, Djazuli, A., Indah, S., Anggeraini, D. U., & Ulfa, F. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Ogan Komering Ulu (OKU). *Jurna Internasional Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi* , 1-79.
- Choiriyah, Idris, M., Hamzah, S. H., Ulfa, F. A., & Anggeraini, D. U. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unit Pelayanan PLTU Jawa Pembangkitan Bali Banjarsari Kabupaten Lahat. *Jurnal Internasional Penelitian Dan Analisis* , 682-692.
- Danang (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: UNPAM Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia 2*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Gardjito, A. H., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 1-8.
- Gunawan, & Yuki. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Indeks.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: CAPS.

- Hapsari, A., & Suryaman, A. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gajah Putih Elastic. *Jurnal HUMANIS* , 533-539.
- Haque, A. M., AY, B., Sudarwati, & Mukkaromah, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cokro Supertirta Klaten. *Edunomika* , 1044-1054.
- Husain, B. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon TBK Cabang Bintaro. *Jurnal Jenius* , 65-73.
- Idris, M., & Sanjaya, W. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Ekonomi Sekretariat Jenderal DPR-RI. *Jurnal Internasional Layanan Dan Keterlibatan Masyarakat* , 84-109.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Medan: Rajagrafindo Persada.
- Malayu, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nina Ayu Wijaya, Hari Purwanto dan Lilik Nur Sulistyowati. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhirawa Steel Surabaya. *Jurnal UNIPMA, SIMBA*, 11271-11287.
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 19-37.
- Praptiestrini. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Paradigma* , 105-118.
- Robbins, Thimoty, A., Stephen, P., & Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, A., Zam-Zam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran Dan SDM* , 1-18.
- Sarifudin & Akhmad. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAMU JAGO Semarang*. Semarang : Universitas Diponegoro.

- Serdamayanti & Budianto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Suprihatin, L., & Gunarda. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* , 278-289.
- Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulung. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* , 175-188.
- Sutrisno, & Ervin, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Palembang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* , 58-72.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen SDM (ke 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Waruwu, S. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* , 281-289.