

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERISAI BINTANG  
SAKTI PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : INTAN PERMATA SARI**

**Nim : 212019397**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERISAI BINTANG  
SAKTI PALEMBANG**

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



**Nama : INTAN PERMATA SARI**

**Nim : 212019397**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Intan Permata Sari  
NIM : 212019397  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah 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 sebagian 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 karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 2023  
  
Intan Permata Sari

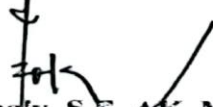
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**


Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang  
Nama : Intan Permata Sari  
NIM : 212019397  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia ( SDM )

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Agustus 2023

Pembimbing I,

  
Fadhi Yama, S.E., AK., MM., DR  
NIDN : 0217036101

Pembimbing II,

  
Sudarta, S.E., M.M  
NIDN : 0225108802

Mengetahui,  
Dekan  
u.b Ketua Program Studi Manajemen



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

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

### ***MOTTO***

Kepada-mu ya Tuhan, aku berseru,

Dan kepada Tuhanku aku memohon.

“ Sebab kepada-mu, ya Tuhan, aku berharap; engkaulah yang akan menjawab. Ya Tuhan, Allahku”

( Mazmur 38:16 )

### **PERSEMBAHAN**

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

- Kedua orang tuaku Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S-1 tak pernah cukup membalas cinta papa dan mama kepadaku.
- Untuk saudara dan saudariku serta keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
- Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Andira Agro Kabupaten Banyuasin”.

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 dan spiritual. Oleh karena itu, penulis menghanturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Papa(**Herman**) dan Mama (**Kartini**) 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 Ekonomidan 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. Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E., M.Si. dan Bapak Sudarta, S.E., M.M.. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. 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.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis.
7. Kepada teman saya lakak apriza, salwa, khurning, kamelia, rara, tasya, pipit, agus, iksan, farhan, fariz. Terimakasih telah menyemangati dan memberi support kepada saya.
8. Kepada saudara saudari saya kakak dan ayuk saya. terimakasih telah menyemangati dan memberi support kepada saya.

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 magrifah-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.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	i
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>PRAKATA</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>ABSTRAK</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b> .....	12
A. Landasan Teori .....	12
B. Penelitian Sebelumnya .....	29
C. Kerangka Pemikiran .....	33
D. Hipotesis.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian .....	39
C. Operasional variabel .....	39
D. Populasi dan sampel .....	41
E. Data yang diperlukan .....	43
F. Metode pengumpulan data. ....	44
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	45



<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
A. Hasil Penelitian.....	54
B. Pembahasan.....	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>84</b>
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Kinerja Karyawan .....	5
Tabel I.2 Data Pra Riset Karyawan.....	7
Tabel II.1 Persamaan Dan Perbedaan Dari Penelitian Sebelumnya.....	32
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel Dan Indikator Peneliti.....	40
Tabel III.2 Populasi Dan Sampel.....	43
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	56
Tabel IV.2 Uji Reabilitas .....	57
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	60
Tabel IV.8 Kinerja Karyawan (Y).....	61
Tabel IV.9 Motivasi Kerja ( $X_1$ ).....	63
Tabel IV.10 Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	65
Tabel IV.11 Disiplin Kerja ( $X_3$ ).....	67
Tabel IV.12 Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel IV.13 Uji F.....	70
Tabel IV.14 Uji t.....	71
Tabel IV.15 Koefisien Determinasi.....	72

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II.1 Kerangka Pemikiran.....36

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja (X1)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X2)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (X3)
- Lampiran 6. Hasil Output SPSS
- Lampiran 7. Uji f
- Lampiran 8. Uji t
- Lampiran 9. Tabel T
- Lampiran 10. Tabel F
- Lampiran 11. Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 12. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 13. Sertifikat AIK
- Lampiran 14. Sertifikat SPSS
- Lampiran 15. Sertifikat Komputer Lampiran
- 16. Sertifikat Magang Lampiran

## ABSTRAK

### **Intan Permata Sari/212019397/ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang.**

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang. 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang. 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif. Populasi penelitian ini adalah 105 orang karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang. Sampel ditentukan sejumlah 50 karyawan yang di ambil secara *Proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer, sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, uji hipotesis (F dan t), serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang,  $Y=0,027+0,439X_1+0,360X_2+0,174X_3$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan 1) Ada pengaruh signifikan variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji F hitung  $77,288 > F$  tabel 2,20 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,1$ . 2) Ada pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung  $2,807 > t$  tabel 1,677 dan sig sebesar  $0,007 < 0,1$ . 3) Ada pengaruh signifikan variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung  $2,320 > t$  tabel 1,677 dan signifikan sebesar  $0,025 < 0,1$ . 4) Ada pengaruh signifikan variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang, Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung  $2,045 > t$  tabel 1,677 dan signifikan sebesar  $0,046 < 0,1$ . Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square 0,821 artinya kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebesar 82% dan sisanya 18% oleh variabel lain dalam penelitian ini.

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

## ABSTRACT

### **Intan Permata Sari/212019397/ The Effect of Work Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at Pt. Perisai Bintang Sakti Palembang.**

The aims of this study are 1) To determine the effect of work motivation, work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Palembang Sakti Star Shield. 2) To determine the effect of work motivation on the performance of employees of PT. Palembang Sakti Star Shield. 3) To determine the influence of the work environment on the performance of employees of PT. Palembang Sakti Star Shield. 4) To determine the effect of work discipline on the performance of employees of PT. Palembang Sakti Star Shield. This research includes associative research. The population of this research is 105 employees of PT. Palembang Sakti Star Shield. The sample was determined to be 50 employees who were taken by proportional stratified random sampling. The data used is primary data, while the data collection technique is a questionnaire. The analysis technique used is Multiple Linear Regression, hypothesis testing (F and t), and the coefficient of determination. The results of multiple linear regressions show that there is a positive effect of work motivation, work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Palembang Sakti Star Shield,  $Y=0.027+0.439X_1+0.360X_2+0.174X_3$ . The results of the hypothesis test show 1) There is a significant influence of motivation, work environment and work discipline variables on the performance of employees of PT. Perisai Bintang Sakti Palembang, This result is proven by the results of the F test count  $77.288 > F$  table 2.20 and a significance of  $0.000 < 0.1$ . 2) There is a significant influence of motivational variables on the performance of employees of PT. Perisai Bintang Sakti Palembang, these results are evidenced by the results of the t-count test of  $2.807 > t$ -table of 1.677 and a sig of  $0.007 < 0.1$ . 3) There is a significant effect of work environment variables on the performance of employees of PT. Perisai Bintang Sakti Palembang, these results are evidenced by the results of the t test  $2.320 > t$  table 1.677 and a significance of  $0.025 < 0.1$ . 4) There is a significant influence of work discipline variables on the performance of employees of PT. Perisai Bintang Sakti Palembang, This result is proven by the results of the t test  $2.045 > t$  table 1.677 and a significance of  $0.046 < 0.1$ . The results of the coefficient of determination show an Adjusted R Square value of 0.821, meaning that employee performance can be explained by the variables of work motivation, work environment, and work discipline by 82% and the remaining 18% by other variables in this study.

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsive terhadap perubahan – perubahan teknologi. Agar kegiatan manajemen sumber daya manusia dengan baik, maka tenaga kerja yang dimiliki perusahaan atau instansi harus dikordinir sesuai dengan sumber daya manusia yang telah direncanakan.

Menurut Kasmir (2019:184) Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah sikap nyata yang ditampilkan tiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah instansi perusahaan ataupun organisasi.

Menurut Priansa (2018:269) Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi dan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2019:192) kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum serta bermoral dan beretika. Kinerja merupakan hal yang diperoleh oleh suatu organisasi baik yang mencari keuntungan atau tidak mencari keuntungan yang dihasilkan sepanjang satu periode waktu.

Menurut Fahmi (2018:2). Kinerja dapat dilihat dari karyawan dalam melakukan tugasnya dan bagaimana motivasi dan disiplin yang mereka terapkan.

Menurut Pratiwi (2019:97) Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energi yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas dan durasinya. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan mampu memberikan dorongan yang berarti bagi karyawan, karena karyawan yang semula tidak memiliki motif dalam bekerja menjadi lebih giat dan terdorong untuk menciptakan ketaatan atau keteraturan bagi semua karyawan, sehingga mampu memastikan arah pencapaian karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik.



Tingginya motivasi tentu saja akan menciptakan disiplin kerja yang baik sehingga mampu memberikan kontribusi yang baik dalam perusahaan. Menurut Afandi (2018:23) Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong. untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan yang dia lakukan, senang hati dan sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan Disiplin Kerja adalah suatu evaluasi aktifitas dalam industry yang diukur dengan memperhitungkan tingkat keahlian orang industry Esth & Marwah, (2020:132). Disiplin Kerja yakni metode pertumbuhan konstrutif untuk para pegawai ataupun karyawan yang mempunyai kepentingan Sherlie & Hikmah, (2020:757).

Lingkungan Kerja adalah satu aspek berarti dalam menghasilkan kinerja pegawai dalam memutuskan pekerjaan yang pada akhirnya bakal menaikkan kinerja organisasi. Suatu keadaan lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai bias melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan lingkungan kerja adalah segala suatu yang berada disekitar karyawan bias mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang dikembangkan kepadanya. Afandi (2018:65). Lingkungan Kerja segala sesuatu yang terletak disekitar para pekerja serta bisa mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugas diembankan pegawainya.

Salah satu faktor organisasi yaitu berasal dari Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Perisai Bintang Sakti Palembang yaitu perusahaan penyedia dan pengelola Jasa Tenaga Kerja yang sampai saat ini tetap berkomitmen mendukung perekonomian Nasional. Dalam menjalankan perusahaan tentunya PT. Perisai Bintang Sakti Palembang mengalami beberapa masalah Berdasarkan hasil preriset yang dilakukan penulis terdapat permasalahan dimana menurunnya hasil pencapaian target. Rendahnya pencapaian tersebut dapat terjadi karena beberapa hal seperti rendahnya tingkat kinerja kerja sehingga berkurangnya motivasi, rendahnya disiplin dan munculnya lingkungan kerja yang tidak kondusif.

PT. Perisai Bintang Sakti Palembang masalah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja merupakan faktor yang sangat penting dilakukan, karena perusahaan menyadari kurangnya karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya cita – cita perusahaan. Hal ini tentunya tidak bisa diberikan berlanjut, karena dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

PT. Perisai Bintang Sakti Palembang didirikan pada tahun 2006, PT. Perisai Bintang Sakti Palembang telah menciptakan ribuan tenaga kerja yang tersebar di wilayah Sumatera Selatan, Bengkulu, Jambi, Lampung, Bangka Belitung, dan Sekayu . PT. Perisai merupakan perusahaan penyedia dan

pengelola Jasa Tenaga Kerja yang sampai saat ini tetap berkomitmen mendukung perekonomian Nasional. Di dalam menjalankan perusahaan tentunya PT. Perisai Bintang Sakti Palembang membutuhkan peran kinerja karyawan yang baik guna menunjang tingkat keberhasilan perusahaannya.

**Tabel I.1**  
**Hasil Kinerja Karyawan**  
**PT. PERISAI BINTANG SAKTI Palembang**  
**Periode 2018-2022**

Skor	kategori	Tahun	<i>Professionalitas</i> (Skor)	<i>Responsible</i> (Skor)	<i>Reliable</i> (Skor)
86-100	SB	2018	82	76	70
71-85	B	2019	69	54	82
56-70	C	2020	87	83	92
41-55	K	2021	69	74	55
<40	SK	2022	40	43	45

Sumber : Data Kinerja PT. Perisai Bintang Sakti Palembang 2022.

Berdasarkan Tabel di atas untuk mencapai katagori kinerja sangat baik PT. Perisai Bintang Sakti Palembang Periode 2018-2022. Berdasarkan Tabel I.2 di atas, dapat dilihat bahwa data kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang dalam 5 tahun terakhir (periode 2018-2022) masih belum optimal, pada tahun 2018 tingkat *responsible* (ketanggapan dalam memberikan pelayanan) dan *reliable* (kepercayaan dan tanggung jawab) pada kategori baik. Berikutnya pada tahun 2019 tingkat *professionalitas* menurun ke kategori baik yang mana pada tahun sebelumnya sudah dikategorikan baik, serta *responsible* (ketanggapan dalam memberikan pelayanan) yang menurun ke kategori kurang, sebaliknya aspek *reliable* (kepercayaan dan tanggung jawab) naik ke kategori baik. Kemajuan

kinerja karyawan membaik di tahun 2020 dalam hal profesionalitas, responsible dan reliable mengalami perbaikan dan meningkat pada kategori baik, akan tetapi di tahun 2021 terjadi penurunan kembali pada ketiga aspek tersebut, yang mana untuk aspek profesionalitas menurun ke katagori Cukup dan responsible menurun ke kategori baik, dan reliable turun hingga ke kategori kurang baik. Bahkan di tahun 2022 pada tahun anggaran terakhir, untuk keseluruhan aspek profesionalitas, responsible dan reliable memburuk hingga ke kategori kurang baik.

Permasalahan kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh Permasalahan motivasi kerja lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dihadapi karyawan, sebab diidentifikasi masalah para riset dan survey terhadap 30 karyawan responden, maka dapat dikemukakan permasalahannya sebagai berikut.

Kinerja yang dimiliki karyawan Perusahaan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang hasil wawancara pada karyawan belum mencapai kualitas kerja yang baik . Dikarenakan waktu kerja yang digunakan karyawan belum optimal, Hubungan antar karyawan belum terjalin dengan baik. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor yang diantaranya adalah Motivasi kerja yang dimiliki karyawan lingkungan kerja serta disiplin kerja. Penelitian ini akan membahas perihal Motivasi, lingkungan dan disiplin dan apa pengaruhnya dalam kinerja karyawan.

**Tabel I.2**  
**Data Pra-Riset Karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang**

No	Pernyataan	Hasil jawaban(TS)
1	Karyawan memiliki kualitas kerja yang memadai	22
2	Waktu kerja yang digunakan karyawan sudah optimal	20
3	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik	20
1	Balas jasa yang diterima oleh karyawan sudah sesuai	21
2	Kondisi kerja mendukung pekerja karyawan	16
1	Karyawan ikut serta menjaga kebersihan tempat kerja	18
2	Kondisi udara di ruangan kerja memberikan Kenyamanan karyawan saat bekerja.	20
3	Kondisi penerangan ruang kantor sangat baik	19
1	Karyawan tidak pernah mangkir dalam bekerja	16
2	Karyawan masuk kerja tepat waktu	16
3	Karyawan bekerja sesuai peraturan atau SOP perusahaan	19

Sumber : Hasil Para Riset PT. Perisai Bintang Sakti Palembang 2023.

Berdasarkan hasil pra riset menunjukkan bahwa penurunan kinerja PT.Perisai Bintang Sakti Palembang diantaranya disebabkan oleh motivasi.karyawan merasa motivasi yang diberikan pada mereka masih kurang sesuai dngan kebutuhan,dapat dilihat dari kurangnya dorongan yang diberikan perusahaan seperti memberikan balas jasa yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan kondisi kerja atau lingkungan kerja kurang mendukung pekerjaan karyawan. lingkungan kerja perusahaan, karyawan belum menjaga kebersihan tempat kerja serta kondisi udara diruangan kerja belum meberikan

kenyaman keryawan saat beekrja dan kondisi penerangan ruangan mempengaruhi kondisi pengelihatan karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja juga menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang,Karyawan sering keluar saat masih jam kerja, karyawan tidak masuk kerja tepat waktu dan karyawan belum bekerja sesuai peraturan atau SOP perusahaan.

Berdasarkan uraian fenomena diatas dapat dilihat beberapa masalah yang timbul adalah kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang yang disebabkan beberapa faktor yaitu motivasi, lingkungan dan disiplin kerja yang masih rendah. maka dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek dengan mengambil judul penelitian “ **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap ada kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang?
3. Adakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Perisai Bintang Sakti Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Perisai Bintang Sakti Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perisai Bintang Sakti Palembang.



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

1. Manfaat bagi Peneliti

Sebagai media pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Manfaat bagi PT. Perisai Bintang Sakti Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT. Perisai Bintang Sakti Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ana Nor Andriawan, M. Nor Rasyidi dan Setio Utomo. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Sindy Utama Karya Kabupaten Paser*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Vol. 4. No. 1. Juli – Desember.
- Agustin. (2019). *Pengaruh Blanded Learning Berbentuan Google Classroom Terhadap Hasil Belajar Siswa SMA Pada Konsep Gerak Lurus*. Alfabeta.
- Ayu. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Palembang : Perpustakaan FEB UMP
- Donni Juni Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SMD*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 8*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2018) *Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibs Spss 25*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hisbuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT. Bumi Akasara.
- Hasan, I. (2018). *Pokok – pokok Materi Statistik 2*. Jakarta : PT. Bumi Akasara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek* . Depok : Raja Grafindo Persada.
- Nanang Yogi Anggoro Putro. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing (PT. ASH Cabang Madiun)*. Eprints Unversitas Yogkarta. Vol.3. No.1. Desember 2017.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bangka : Zanafa Publishing.
- Pandi Afandi. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekan Baru : Zanafah Publishing.
- Pratiwi. (2017). *Pengembangan modul mata kuliah penilaian, pembelajaran sosiologi berorientasi HOTS*. Cakrawala Pendidikan.

- Sedarmayanti. (2019). *manajemen Sumberdaya manusia Reformasi, birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *metodologi penelitian kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukanto, I. (2018). *Manajemen Produksi edis ke 4*. Jogjakarta : BPFEE.
- Suliyanto. (2020). *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi