

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BINTANG MULIA JAYA**

**SKRIPSI**



**Nama : Randa  
NIM : 212019084**

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

**SKRIPSI**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PT. BINTANG MULIA JAYA**

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



**Nama : Randa**  
**NIM : 212019084**

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

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Randa

NIM : 212019084

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan di PT. Bintang Mulia Jaya

Dengan ini menyatakan:

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali tertulis dan dicantumkan didalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari ditemukan penyimpangan atau ketidakbenaran dalam penyusunan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku pada perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2023



Randa

212019084

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya

Nama : Randa  
Nim : 212019084  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Oktober 2023

Pembimbing I



M. Idris, H.S.E, M.Si.,DR  
NIDN: 0213106001

Pembimbing II



Dr. Dinarossi Utami, S.E, M.Si  
NIDN: 02200118901

Mengetahui,  
Dekan

U.b. Ketua Prodi Studi Manajemen



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

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ  
*Ihdinas-Siraatal-Mustaqim*

Terjemahaan :

“Tunjukilah kami jalan yang lurus ( QS. Al Fatihah : 6)”

“Mungkin di dunia ini tidak ada yang namanya kebetulan, semua terjadi karena suatu alasan. Takdir kita perlahan terbentuk”. (Silver raylight)

*Dengan mengucap rasa syukur kepadamu ya allah*

*ku persembahkan karya sederhana ini kepada :*

- Kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Nazori dan Ibunda Roini
- Saudaraku Yansyah S.P.d



## PRAKATA

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG MULIA JAYA”**. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta ayahanda Nazori dan Ibunda Roini, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan do'a kepada putra tercinta dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli., S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak DR. 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 Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak M. Idris, H. S.E., M.Si., DR selaku Dosen Pembimbing I dan ibu DR. Dinarossi Utami, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, memberikan arahan dan masukan yang amat berguna serta ibu Diah Isnaini Asiati, S.E, MM.,DR dan ibu Kholillah,Hj., S.E., M.Si selaku dosen penelaah sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Bintang Mulia Jaya sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Dan teman-teman seperjuangan M.Arga Aryo Saleh,Sendy Ramadhan,Artha Adji Nugroho, dan lain-lainnya. Yang telah banyak memberikan semangat dan motivasi selama ini

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Agustus 2023

Randa



## DAFTAR ISI

<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS ..</b>	<b>9</b>
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Terdahulu .....	19
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian .....	32
C. Operasionalisasi Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel .....	32
E. Data Yang Diperlukan.....	34
F. Metode Pengumpulan Data .....	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>40</b>
A. Hasil Penelitian.....	40
B. Pembahasan .....	55

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	
<b>LAMPIRAN</b> .....	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Tingkat Penjualan .....
Tabel II.1 Persamaan Dan Perbedaan .....
Tabel III.1 Operasional Variabel.....
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....
Tabel IV.3 Identitas Respdnen Berdasarkan Jenis kelamin .....
Tabel IV.4 Identitas Respdnen Berdasarkan Pendidikan .....
Tabel IV.5 Identitas Respdnen Berdasarkan Bagian.....
Tabel IV.6 Identitas Respdnen Berdasarkan Masa Kerja .....
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan .....
Tabel IV.8 Disiplin Kerja .....
Tabel IV.9 Lingkungan Kerja .....
Tabel IV.10 Hasil Regresi Linier Berganda.....
Tabel IV.11 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....

## ABSTRAK

**Randa/212019084/2023/Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bintang Mulia Jaya/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah penelitian ini adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 orang. 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 disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya, 2) ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya, 3) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya.

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

## **ABSTRACT**

**Randa/212019084/2023/*The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Bintang Mulia Jaya/Human Resource Management.***

*The formulation of the research problem is whether there is an influence of work discipline and work environment on the performance of employees of PT. Jaya Mulia Star? This research includes associative research. The sample in this study were 54 people. 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 an influence of work discipline and work environment on the performance of employees of PT. Bintang Mulia Jaya, 2) there is an effect of work discipline on the performance of employees of PT. Bintang Mulia Jaya, 3) there is an influence of the work environment on the performance of employees of PT. Bintang Mulia Jaya.*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh bagi kesuksesan dan eksistensi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus senantiasa memperlakukan setiap karyawan dengan sebaik mungkin dalam segala hal. Salah satu upaya penting perusahaan untuk mewujudkan cita-cita perusahaan adalah mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan dan memperlakukan sumber daya manusia sebagai mitra kerja dan aset jangka panjang perusahaan dengan cara menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2016:7) Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2016)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2018:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja yang bagus tentu akan menimbulkan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja meliputi hal-hal seperti hadir dan pergi dengan tepat pada waktunya, penggunaan waktu dengan efektif serta mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk perusahaan. Disiplin kerja suatu sikap sesuai peraturan perusahaan dalam bentuk lisan maupun tertulis. Disiplin kerja juga dapat dibidang ketersediaan dan kesadaran seseorang menaati semua peraturan yang tercantum ataupun tidak tercantum. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan,2019:193)

Perusahaan perlu memajemen setiap kegiatan yang ada dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan serta penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan atau target perusahaan yang telah ditetapkan. dalam upaya untuk mencapai target yang telah ditetapkan, PT.Bintang Mulia Jaya tidak selamanya berjalan dengan lancar, terutama dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, sangat



diperlukan peran manajemen dalam menggerakkan para karyawan dalam upaya untuk mencapai target yang dibebankan, pemahaman terhadap disiplin kerja lingkungan kerja, diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan tercapainya target perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Afandi (2016;53) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2017:9).

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

Bentuk motivasi di PT. Bintang Mulia Jaya adanya *brifing* tiap pagi untuk membahas pekerjaan karyawan di hari sebelumnya dan yang akan datang perusahaan mempunyai target yaitu target bulanan dan tahunan apabila itu tercapai perusahaan akan memberikan insentif adalah bentuk apresiasi dari perusahaan terhadap karyawan agar karyawan terus bersemangat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Bentuk insentif, upah dan tunjangan yang diberikan oleh PT. Bintang Mulia Jaya.

PT Bintang Mulia Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor secara tunai ataupun kredit dan jasa *service* motor. PT Bintang Mulia Jaya juga telah ditetapkan peraturan dan tata tertib seperti rapi dalam berpakaian, melaksanakan standar kerja dengan baik, tidak mangkir dalam bekerja serta jam masuk dan pulang kerja. Setiap masuk kerja di pagi hari dan sore hari pada waktu yang telah ditetapkan.

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya**  
**Terhadap Penjualan Motor**  
**Bulan Januari s/d Desember 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase</b>
<b>Januari</b>	<b>50</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>
<b>Februari</b>	<b>50</b>	<b>45</b>	<b>90%</b>
<b>Maret</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>80%</b>
<b>April</b>	<b>50</b>	<b>36</b>	<b>72%</b>
<b>Mei</b>	<b>50</b>	<b>47</b>	<b>94%</b>
<b>Juni</b>	<b>50</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>
<b>Juli</b>	<b>50</b>	<b>32</b>	<b>64%</b>
<b>Agustus</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>50%</b>
<b>September</b>	<b>50</b>	<b>44</b>	<b>88%</b>
<b>Oktober</b>	<b>50</b>	<b>38</b>	<b>76%</b>
<b>November</b>	<b>50</b>	<b>33</b>	<b>66%</b>
<b>Desember</b>	<b>50</b>	<b>43</b>	<b>86%</b>

*Sumber : Data PT. Bintang Mulia Jaya, 2022*

Berdasarkan tabel I.1 dapat dilihat bahwa secara kuantitas kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya masih belum terlaksana dengan baik,

meskipun tidak terlalu signifikan hal ini dapat dilihat dari tabel I.1 bahwa realisasi tidak sesuai dengan target. Hasil wawancara bersama *leader* marketing PT. Bintang Mulia Jaya sebagai berikut:

Kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Bintang Mulia Jaya belum maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan secara kualitas terlihat pada karyawan di perusahaan tersebut masih kurang baik dimana masih ada beberapa karyawan yang belum menaati peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan, serta kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu dalam hubungan dengan ketepatan waktu masih kurangnya pengiriman unit barang kepada konsumen yang membuat tidak tercapainya target dari perusahaan dan sarana atau fasilitas kurang baik sehingga menghambat pekerjaan.

Mengenai fenomena disiplin kerja yang terjadi pada PT Bintang Mulia Jaya bisa dianggap belum maksimal, perusahaan ini menggunakan sistem absensi *finger print* (sidik jari) pada pagi hari jam masuk kantor dan sore hari pada jam pulang kantor serta ditetapkan tidak ada toleransi keterlambatan. Telah ditetapkan juga jadwal penggunaan seragam kantor yakni pada hari senin sampai Kamis menggunakan seragam kerja, hari Jumat berpakaian batik dan untuk hari Sabtu berpakaian casual dan berkerah. Tindakan disipliner yang dilakukan oleh PT. Bintang Mulia Jaya yaitu menindak lanjuti terlebih dahulu yang dilakukan secara persuasif sebelum ke tahap tindak tegas. Beberapa karyawan masih datang jam 7:30 - 8:00 yang mana waktu bekerja perusahaan masuk jam 07:00 pulang jam 16:00 dan masih terdapat beberapa karyawan

yang memakai baju kaos biasa pada hari Jumat dan Sabtu yang berarti pengawasan dari atasan terhadap karyawan masih kurang baik. Pada perusahaan tersebut masih kurangnya keteladanan pemimpin dikarenakan atasan kurang adil dalam memberikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga membuat karyawan tidak menjadikan pimpinan sebagai panutan. Selain itu karyawan masih jarang yang mendapat sanksi hukuman yang diberikan pimpinan jika karyawan melanggar peraturan perusahaan yang berarti masih kurangnya disiplin karyawan terhadap peraturan yang dibuat perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila sumber daya manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut hasil pengamatan di PT Bintang Mulia Jaya permasalahan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja adalah kurangnya kebersihan yang disebabkan karena lokasi perusahaan berada di dekat lalu lintas umum. Selain itu sirkulasi udara di tempat kerja menjadi panas dan berdebu. Fenomena lain adalah masih kurangnya keamanan pada bagian jasa *service* motor dikarenakan para karyawan tidak mengikuti peraturan saat melakukan perbaikan pada kendaraan bermotor sehingga terjadi kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kelalaian karyawan, sehingga hal tersebut berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja itu merupakan suatu peran penting yang harus dimiliki perusahaan. Jika lingkungan perusahaan masih kurang baik, maka perusahaan akan mengalami kendala dalam mencapai tujuan perusahaan serta sering kali adanya perbedaan pendapat antar sesama karyawan dalam suatu

bagian tertentu. Dari permasalahan tersebut sebaiknya pihak organisasi lebih sering melakukan pengecekan terhadap lingkungan kantor dan tempat-tempat umum di sekitar lingkungan kantor tersebut, serta situasi lingkungan yang kurang baik dan keadaan kerja sama antar kelompok yang perlu ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya"**

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya ?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan di bidang ekonomi umumnya serta sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada umumnya.

2. Bagi Tempat Penelitian

Penulis berharap dapat memberikan saran pada PT. Bintang Mulia Jaya mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi khususnya untuk penelitian yang relative sama

## DAFTAR PUSTAKA

- Annasya, N. T. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mega Prabu Mandiri Prabumulih*. 5(1), 58–70. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/7050/>
- Anuar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.36975/jeb.v11i1.255>
- Ervita, S., & Kholila. (2018). *Statistik IPalembang*: Citra Books.
- Febrian, R., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2022). The Influence of Work Environment and Work Dicipline on Employee Performance (A Survey of Hatchery Employees at CV. Tanjung Mulya). *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 2(3), 445–454. <https://doi.org/10.53697/jim.v2i3.862>
- Kholilah, Masdaini, E & Kelvin.Motivasi, P., Dan, L., Kerja, D., Kinerja, T., Pt, K, Rahmat, (2023). *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi , Manajemen dan Bisnis The Influence of Motivation , Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT . Baniah Rahmat Utama Palembang*. 3(1).
- L.Agusria, D.Isnaini, & E.Kardanu (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Hida Manta Indah Palembang. 7(2).
- N.Faradillah, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Budaya Organisasi Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Mitra Adi Perkasa, Tbk Surabaya. 1–23.
- Nurjaya, 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://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Robbins, Stephen, P. & Judge, Timothy, A. (2018). *Organisational Behavior* Edition Jakarta: Pearson Education
- Salsabila, Z. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Remco Jambi. *Skripsi*, 1(4), 948–955. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/35297>
- S.P. Hasibuan. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- V.A.R.Barao, R.C.Coata, J.A.Shibli, M.Bertolini, & J.G.S.Souza. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sebagai Variabel Intervemig Pada Bappeda Kabupaten Situndo. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.

Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 387–398.  
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.119>