

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MULTI EKSPRES TRANSINDO PALEMBANG**



SKRIPSI

**Nama : Rachmad Saputra
NIM : 212020038**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MULTI EKSPRES TRANSINDO PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Rachmad Saputra
NIM : 212020038**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RACHMAD SAPUTRA
NIM : 212020038
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Ekspres Transindo Palembang

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 di perguruan tinggi lain.
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 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 karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2024


Rachmad Saputra

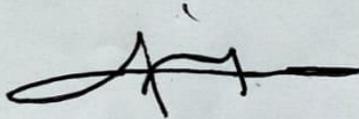
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

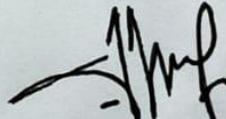
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Ekspres
Transindo Palembang
Nama : Rachmad Saputra
NIM : 212020038
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pembimbing I,

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2024
Pembimbing II,



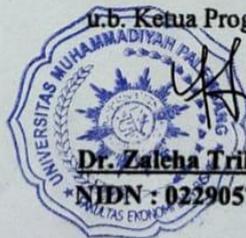
Amidi, S.E., M.Si
NIDN : 0229056502

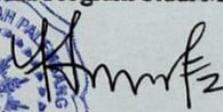


Lesi Agusria, S.E., M.M
NIDN : 0205088201

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi sering ketakutanlah
yang membuat jadi sulit”

(Joko Widodo)

“ Tidak ada kata menyerah didalam hati seorang pejuang, menang kalah biasa,
jangan menangkan kalah, mati dalam pertempuran kita siap”

(Prabowo Subianto)

“kalau pendekar terjatuh dia tidak akan sedih dia tidak akan kecewa dia tidak akan
nangis, dia akan berdiri lagi, aku tidak akan menyerah”

(Rachmad Saputra)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini khusus untuk :

- ❖ Tuhanku allah SWT
- ❖ Kedua orang tua saya, Bapak Abdullah dan Ibu Marya Udayana
- ❖ Kedua Wali saya, Bapak H. Hasyim, S.E, M.Si dan Ibu Hj. Yonani, SH, MH
- ❖ Adikku yang saya sayangi Randy Wijaya
- ❖ Dosen Pembimbing Skripsi :
Pembimbing I : Amidi, S.E, M.Si
Pembimbing II : Lesi Agusria , S.E, M.M
- ❖ Keluarga dan teman-teman terdekat.



PRAKATA

Puji Syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan Rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Ekspres Transindo Palembang”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Abdullah dan Ibu Marya Udayana, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, SE. MM selaku rector Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom. DS, SE. MSi 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. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Amidi, S.E, M.Si selaku Dosen pembimbing I dan Ibu Lesi Agusria , S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah dengan sabar membimbing, mendidik, dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Bapak Charry Supriyanto selaku Direktur PT. Multi Ekspres Transindo Palembang.
8. Bapak Yusdar Edi selaku Manager PT. Multi Ekspres Transindo Palembang dan Ibu Farah Ria selaku Admin dan seluruh karyawan yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat skripsi.
10. Sahabat seperjuangan yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi dan sudah menemani lebih kurang 4 tahun selama perkuliahan.
11. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2020.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Palembang, Mei 2024

Rachmad Saputra

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Judul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto Dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Abstrak.....	xvi
<i>Abstract</i>	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	13
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka Pemikiran	32
D. Hipotesis	32
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasional Variabel.....	35
D. Populasi Dan Sampel.....	36
E. Data Yang Diperlukan.....	39
F. Metode Pengumpulan Data	40
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian..... 49
B. Pembahasan..... 70

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan..... 80
B. Saran..... 80

DAFTAR PUSTAKA..... 82

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Realisasi	Jumlah	Pendapatan	5	
Tabel I.2	Hasil	Kuesioner	Pra Riset Kinerja Karyawan	6	
Tabel I.2	Hasil	Kuesioner	Pra Riset Disiplin Kerja	7	
Tabel I.2	Hasil	Kuesioner	Pra Riset Motivasi Kerja	7	
Tabel I.2	Hasil	Kuesioner	Pra Riset Lingkungan Kerja	8	
Tabel III.1	Definisi	Operasional	Variabel	35	
Tabel III.2	Kerangka	Sampel	Berdasarkan	Bagiannya	38
Tabel IV.1	Hasil	Uji	Validitas	51	
Tabel IV.2	Hasil	Uji	Reliabilitas	52	
Tabel IV.3	Karakteristik	Responden	Berdasarkan	Jenis Kelamin	52
Tabel IV.4	Karakteristik	Responden	Berdasarkan	Usia	53
Tabel IV.5	Karakteristik	Responden	Berdasarkan	Pendidikan	53
Tabel IV.6	Karakteristik	Responden	Berdasarkan	Bagian Kerja	54
Tabel IV.7	Variabel	Kinerja	Karyawan	55	
Tabel IV.8	Variabel	Disiplin	Kerja	58	
Tabel IV.9	Variabel	Motivasi	Kerja	60	
Tabel IV.10	Variabel	Lingkungan	Kerja	63	
Tabel IV.11	Analisis	Regresi	Linier	Berganda	66
Tabel IV.12	Hasil	Uji	F	67	
Tabel IV.13	Hasil	Uji	T	68	
Tabel IV.14	Hasil	Koefisien	Determinasi	69	

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	32
--------------------------------------	----

Daftar Lampiran

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 6 : Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 : Tabel r
- Lampiran 8 : Tabel F
- Lampiran 9 : Tabel t
- Lampiran 10 : Surat keterangan Izin Riset
- Lampiran 11 : Surat keterangan Selesai riset
- Lampiran 12 : Bukti Pelunasan BPP
- Lampiran 13 : Kartu aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 14 : Plagiat Cheker
- Lampiran 15 : Sertifikat AIK
- Lampiran 16 : Sertifikat Aplikasi Komputer
- Lampiran 17 : Sertifikat Komputer dan Bisnis
- Lampiran 18 : Sertifikat SKPI Job Analysis
- Lampiran 19 : Sertifikat SKPI Etika dan Kepribadian
- Lampiran 20 : Sertifikat SKPI Pelatihan Sistem Manajemen Mutu
- Lampiran 21 : Sertifikat SKPI Pelatihan wawancara dan Curriculum Vitae
- Lampiran 22 : Sertifikat SKPI Pelatihan SPSS
- Lampiran 23 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Rachmad Saputra / 212020038 / 2024 / Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Ekspres Transindo Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Ekspres Transindo Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif, populasi berjumlah 105 karyawan sampel 51 karyawan yang diambil metode *Simple Random Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, Uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linier berganda bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Ekspres Transindo Palembang. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pengaruh positif signifikan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Ekspres Transindo Palembang, secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja kinerja karyawan, ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,3% sedangkan sisanya 43,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Rachmad Saputra / 212020038 / 2024 / The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT Multi Ekspres Transindo Palembang.

This research aims to determine the influence of work discipline, work motivation and work environment on employee performance at PT. Multi Ekspres Transindo Palembang simultaneously and partially. This type of research uses associative research, the population is 105 employees, a sample of 51 employees using the Simple Random Sampling method. The data used is primary data. The analysis technique uses multiple linear regression, F and t hypothesis testing and the coefficient of determination. The results of research from multiple linear regression show that work discipline, work motivation and work environment have a positive effect on employee performance at PT. Multi Ekspres Transindo Palembang. The results of simultaneous hypothesis testing show that there is a significant positive influence of work discipline, work motivation and work environment on the performance of PT employees. Multi Ekspres Transindo Palembang, partially there is a significant influence of work discipline on employee performance, there is a significant influence of work motivation on employee performance and there is a significant influence of the work environment on employee performance. The results of the coefficient of determination show that the variables of work discipline, work motivation and work environment are able to explain changes in employee performance by 56.3% while the remaining 43.7% is explained by other variables not included in this research.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan dalam mengelolanya. MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif. MSDM itu sangat penting didalam perusahaan, seperti hubungan antar motivasi terhadap kinerja karyawan ataupun hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya merupakan salah satu faktor penentuan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor keberhasilan dalam perusahaan, manajemen sumber daya manusia dituntut agar mampu bersaing dalam meningkatkan sumber daya manusia dimulai dari pendidikan, pelatihan, dan kesejahteraan karyawan di perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan di suatu perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah : kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi (Busro, 2020:95).

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipatuhi oleh karyawan di kantor atau instansi tempat bekerja. Disiplin kerja wajib untuk diperhatikan agar kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada jam kerja. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya (Sinambela, 2019:332). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan Perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2018: 193).

Motivasi kerja adalah penggerak dari dalam mencapai tujuan dengan memberikan motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat

semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula (Busro,2020:51).

Menurut Kasmir (2019:190) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi Perusahaan, lingkungan tersebut dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Apabila lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan maka akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif dan tidak adanya gangguan dalam bekerja, begitu sebaiknya.

Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, keberhasilan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Perusahaan harus menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada disekitar karyawan yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan atau instansi pemerintah untuk memperhatikan secara serius

komponen lingkungan kerja agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif (Wibowo,2017: 69).

PT. Multi Ekspres Transindo merupakan salah satu industry logistik serta ekspedisi. Selaku industry yang bercakupan layanan daerah Indonesia pastinya industry ini memiliki kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Multi Ekspres Transindo bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang yang akan mempermudah dalam mengirimkan barang ke tempat tujuan. Dengan kemudahan dan kepraktisannya ini jasa ekspedisi akan berperan bagi masyarakat. Berkat kehadiran jasa ekspedisi ini jarak pengirim dan penerima makin dekat. Salah satu jasa pengiriman yang dipercaya masyarakat yaitu perusahaan PT. Multi Ekspres Transindo.

Kinerja PT. Multi Ekspres Transindo Palembang dapat dilihat dari besaran pendapatan perusahaan dalam kurun waktu lima tahun terakhir.

Tabel 1.1
Realisasi Jumlah Pendapatan
PT. Multi Ekspres Transindo Palembang
Periode 2018-2022

Tahun	Target	Realisasi	Persentase (Pencapaian)	Persentase (Belum Tercapai)
2018	22.500.000.000	22.615.301.000	100%	-
2019	28.125.000.000	21.046.624.000	74%	26%
2020	35.156.250.000	15.092.360.000	42%	58%
2021	43.945.062.000	15.754.671.000	35%	65%
2022	54.931.327.000	16.722.036.000	30%	70%

Sumber : PT Multi Ekspres Transindo Palembang 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat target 4 tahun terakhir belum terealisasi. Hal ini disebabkan oleh kuantitas kerja karyawan. Dimana dilihat dari persentase tahun 2018 sebesar 100%, pada tahun 2019 sebesar 74%, pada tahun 2020 sebesar 42%, pada tahun 2021 sebesar 35%, pada tahun 2022 sebesar 30%. Yang dimana kemampuan yang dimiliki karyawan masih kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaan pada beberapa tahun ada yang belum tercapai target. Penurunan kinerja karyawan juga disebabkan kurangnya ketegasan pemimpin dalam mengambil keputusan yang ada dalam Perusahaan, dan juga pemimpin kurang berkomunikasi dengan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Multi Ekspres Transindo Palembang, Dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 karyawan. Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra Riset Kinerja Karyawan
PT. Multi Ekspres Transindo Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan (Y)			
1.	Kualitas pengiriman barang sudah sesuai Target Perusahaan	10	20
2.	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah Pekerjaan yang ditetapkan oleh Perusahaan	8	22
3.	Karyawan selalu tepat waktu dalam Menyelesaikan pekerjaanya	13	17
4.	Karyawan selalu tertib terhadap kewajiban Peraturan yang ada diperusahaan	20	10
5.	Karyawan selalu inisiatif dalam melakukan Pekerjaan	18	12
6.	Karyawan selalu teliti dalam melaksanakan Pekerjaan	20	10

Sumber berdasarkan jawaban responden,2023

Berdasarkan tabel 1.2 dari beberapa indikator yang ditanyakan pada saat pra riset ditemukan permasalahan terkait fenomena kinerja karyawan adalah kualitas pengiriman barang (pernyataan nomor 1), Kuantitas (pernyataan ke 2), dan waktu (pernyataan ke 3). Sementara pernyataan 4, 5 dan 6 tentang dukungan dari disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian, tidak terlihat ada permasalahan.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Riset Disiplin Kerja
PT. Multi Ekspres Transindo Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Disiplin Kerja (X₁)			
1.	Karyawan masuk kerja tepat waktu	12	18
2.	Karyawan menggunakan waktu secara efektif dan efisien	14	16
3.	Karyawan mematuhi semua aturan yang ada Di perusahaan	13	17
4.	Karyawan tidak pernah mangkir dalam Bekerja	18	12

Sumber berdasarkan jawaban responden,2023

Berdasarkan tabel 1.3 dari beberapa indikator yang ditanyakan pada saat pra riset ditemukan permasalahan terkait fenomena disiplin kerja adalah masuk kerja tepat waktu (pernyataan nomor 1), penggunaan waktu yang efektif (pernyataan ke 2), dan mematuhi semua aturan (pernyataan ke 3). Sementara pernyataan 4, tentang dukungan dari tidak pernah mangkir bekerja, tidak terlihat ada permasalahan.

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Riset Motivasi Kerja
PT. Multi Ekspres Transindo Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Motivasi Kerja (X₂)			
1.	Karyawan berusaha meraih prestasi yang baik	12	18
2.	Karyawan semangat dalam bekerjasama	13	17
3.	Karyawan berusaha agar dirinya dihargai	10	20
4.	Karyawan berupaya untuk tidak ketinggalan Prestasi oleh karyawan lain	17	13
5.	Karyawan semangat berafiliasi dengan Lingkungannya	19	11
6.	Karyawan berupaya untuk tidak diremehkan Oleh karyawan lain	20	10

Sumber berdasarkan jawaban responden,2023

Berdasarkan tabel 1.4 dari beberapa indikator yang ditanyakan pada saat pra riset ditemukan permasalahan terkait fenomena motivasi kerja adalah kebutuhan berprestasi (pernyataan nomor 1), kebutuhan berafiliasi (pernyataan ke 2), dan kebutuhan kekuasaan (pernyataan ke 3). Sementara pernyataan 4, 5 dan 6 tentang dukungan dari karyawan berupaya tidak ketinggalan prestasi, karyawan semangat dan karyawan berupaya tidak diremehkan, tidak terlihat ada permasalahan.

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Riset Lingkungan Kerja
PT. Multi Ekspres Transindo Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Lingkungan Kerja (X₃)			
1.	Pencahayaan yang cukup saat bekerja Didalam ruangan	14	16
2.	Karyawan senang dengan sirkulasi udara Dilingkungan Perusahaan	13	17
3.	Fasilitas yang lengkap sehingga membuat Karyawan betah	10	20
4.	Keamanan ditempat kerja tetap terjaga	16	14
5.	Temperature atau suhu udara sudah baik	18	12
6.	Kelembaban ditempat kerja sudah sesuai	20	10

Sumber berdasarkan jawaban responden,2023

Berdasarkan tabel 1.5 dari beberapa indikator yang ditanyakan pada saat pra riset ditemukan permasalahan terkait fenomena lingkungan kerja adalah pencahayaan (pernyataan nomor 1), sirkulasi udara (pernyataan ke 2), dan fasilitas (pernyataan ke 3). Sementara pernyataan 4, 5 dan 6 tentang dukungan dari keamanan ditempat kerja, temperature suhu, dan kelembaban tidak terlihat ada permasalahan.

Berdasarkan data pra riset terlihat 22 pernyataan yang mewakilkan indikator dari variabel yang dibahas yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Ekspres Transindo Palembang mayoritas tidak setuju.

Kinerja Karyawan PT. Multi Ekspres Transindo Palembang menunjukkan adanya masalah dimana kualitas hasil kerja yang dihasilkan masih belum sempurna seperti karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti dan masih sering terjadi kesalahan dalam bekerja. Selain itu terkadang proses penyelesaian pengiriman barang melebihi kuantitas waktu yang direncanakan sehingga menyebabkan jumlah pengiriman barang tidak terelisasikan dengan baik. Masih ada beberapa karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

PT. Multi Ekspres Transindo Palembang mengalami masalah salah satunya Disiplin Kerja wajib untuk diperhatikan agar kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada jam kerja. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Permasalahan Motivasi Kerja PT. Multi Ekspres Transindo Palembang pemberian motivasi kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan pemberian

penghargaan sebagai penukaran dalam melakukan tugas perusahaan agar lebih baik dalam bekerja. Perusahaan masih kurang memberikan motivasi kepada karyawan sehingga membuat mereka dalam bekerja kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Kondisi Lingkungan kerja dikatakan baik apabila sumber daya manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut hasil pengamatan di PT. Multi Ekspres Transindo Palembang permasalahan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja adalah kurangnya kebersihan yang disebabkan karena lokasi perusahaan berada didekat lalu lintas umum. Selain itu sirkulasi udara di tempat kerja yang menjadi panas dan berdebu. Serta pencahayaan yang kurang maksimal karna penempatan lampu yang renggang. Penggunaan warna yang sering dikeluhkan oleh karyawan karena cat dinding terlihat tampak kusam dan kotor.

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian empiris yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Multi Ekspres Transindo Palembang.**

B. Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Ekspres Transindo Palembang?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Ekspres Transindo Palembang?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Ekspres Transindo Palembang?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Ekspres Transindo Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian, yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Ekspres Transindo Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Ekspres Transindo Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Ekspres Transindo Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Ekspres Transindo Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau saran bagi PT. Multi Ekspres Transindo Palembang. Terutama mengetahui mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Ekspres Transindo Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Ekspres Transindo Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) Riau : Zanafa Publishing.*
- Ahmad . (2018). *Desaian Penelitian Analisis Isi (Content Analysis), Reseacrcgate, June,1-20.*
- Busro, (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber daya Manusia (Edisi 1).* Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Hasibuan, Melayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.*
- Iqbal Hasan. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif).* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir ,(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik.* Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahmudah , E. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia. Surabaya: UBHARA. Manajemen Press.*
- NitiseMITO. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Jurnal Fakultas Ekonomi.3(6), 622-634.*
- Sedarmayanti, (2019). *Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan, Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, Reflika Aditama, Bandung.*
- Sinambela, Lijan poltak. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Edisi ke-2 Bandung: Alfabeta.*
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja.* Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.