

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ULIMA NITRA SUNGAI LILIN**



SKRIPSI

Nama : Dwi Oktarina

NIM : 212020007

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ULIMA NITRA SUNGAI LILIN**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada
program strata satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Dwi Oktarina

NIM : 212020007

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi Oktarina
Nim : 212020007
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ulima Nitra Sungai Lilin

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sastra 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 dituliskan 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 saya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2024



Dwi Oktarina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

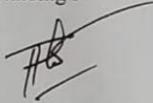
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan PT. Ulima Nitra Sungai Lilin

Nama : Dwi Oktarina
NIM : 212020007
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2024

Pembimbing I



Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN : 0015056510

Pembimbing II



Anggreany Hustia, S.E., M.M.
NIDN : 0110128301

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“...niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan...”

(Q.S. Al – Mujadillah: 11)

PERSEMBAHAN :

- Kepada kedua orang tua ku, Abahku Nasron dan Umakku Masna Wati terima kasih telah mendo'akan, meridhoi, merestui, dan mendukung setiap langkah awal yang aku jalani sehingga aku dapat mewujudkan suatu pencapaian ini dan terima kasih kepada saudara-saudariku yang telah mensupport dan mendukung agar selalu semangat menggapai impian dan harapan.
- Kepada keluarga besarku terima kasih untuk suportnya baik moral maupun materi yang diberikan selama menempuh pendidikan di perantauan ini
- Almamater yang kubanggakan

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuh

Alhamdulillahirobil' alamin, Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ulina Nitra Sungai Lilin**” dengan baik, yang mana merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW pada umatnya sampai akhir zaman.

“Aamiin”.

Penulisan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan banyak pihak, dengan penuh rasa hormat, cinta dan kasih sayang serta kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terutama kepada kedua orang tua saya, Abah ku (Nasron) dan Umak ku (Masna Wati) yang sangat memiliki peran penting dalam hidup penulis dan berjasa mendidik, mendoakan, dan mengingatkan ibadah dalam set iap masalah yang dihadapi penulis. Serta saudara-saudariku, kuucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapatpenulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, 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 Welly, S.E., M.Si. sebagai koordinator kelas karyawan dan Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M. sebagai sekretaris kelas karyawan
5. Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah membantu, membimbing, dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya
6. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah membantu, membimbing, dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Ulina Nitra Sungai Lilin yang sudah sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian
9. Kepada keluarga tercinta, terutama Abahku Nasron dan Umakku Masna Wati, serta ayukku Melly Puspita Sari dan Adekku M. Marscelina Imarah yang tak henti-hentinya mendo'akan saya menyelesaikan skripsi ini

10. Kepada kakak ipar, mamang dan bibikku serta kakak adek sepupuku yang telah mensupport selama menempuh pendidikan diperantauan ini
11. Kepada keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu per satu, teman dekat seperjuanganku Mustamirul Akbar, serta sahabat-sahabat seperjuangan angkatan 2020 dan yang lainnya telah mensupport saya dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Penulis juga menyadari meskipun banyak usaha yang telah dilakukan, akan tetapi skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Meskipun demikian mudah-mudahan dari skripsi ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh. “Aamiin”

Billahi Fii Sabilil Haq,

**Fastabiqul Khoirot Wassalamu’alaikum Warohmatullahi
Wabarokatuh.**

Palembang, Mei 2024
Penulis

Dwi Oktarina

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	18
C. Kerangka Pemikiran	22
D. Hipotesis	24
BAB III. METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	29
C. Operasional Variabel	30
D. Populasi Dan Sampel	31
E. Data Yang Digunakan	32
F. Metode Pengumpulan Data	33
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian.....	41

B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
BAB V KESIMPILAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target dan Realisasi.....	4
Tabel III.1 Operasional Variabel	30
Tabel III.2 Kerangka Sampel	32
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert.....	35
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	45
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	46
Tabel IV.3 Jawaban Responden Kinerja Karyawan	50
Tabel IV.4 Jawaban Responden Motivasi.....	52
Tabel IV.5 Jawaban Responden Disiplin	54
Tabel IV.6 Jawaban Responden Lingkungan Kerja.....	56
Tabel IV.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel IV.8 Hasil Uji F	59
Tabel IV.9 Hasil Uji T	60
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	48
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Tabulasi Data

Lampiran 4 : Karakteristik Responden

Lampiran 5 : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 6 : Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Karyawan

Lampiran 7 : Uji Validitas dan Realibilitas Motivasi

Lampiran 8 : Uji Validitas dan Realibilitas Disiplin

Lampiran 9 : Uji Validitas dan Realibilitas Lingkungan Kerja

Lampiran 10 : Regresi Linear dan Uji Hipotesis

Lampiran 11 : Tabel t

Lampiran 12 : Tabel r

Lampiran 13 : Tabel F

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ulima Nitra Sungai Lilin

Dwi Oktarina

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang

Oktarinadwi46@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mempengaruhi Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ulima Nitra Sungai Lilin. Jenis penelitian ini asosiatif. Populasi penelitian di PT. Ulima Nitra Sungai Lilin berjumlah 103 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji hipotesis uji F dan t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Secara simultan Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ulima Nitra Sungai Lilin, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Ulima Nitra Sungai Lilin, 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Ulima Nitra Sungai Lilin, 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ulima Nitra Sungai Lilin.

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

Abstract

This research aims to influence the influence of motivation, discipline and work environment on employee performance at PT. Ulima Nitra Sungai Lilin. This type of research is associative. Research population at PT. Ulima Nitra Sungai Lilin has 103 employees. The data collection technique in this research is multiple linear regression analysis using the F and t test hypothesis tests. The results of this research show that 1) Simultaneously Motivation, Discipline and Work Environment have a positive and significant effect on PT Employee Performance. Ulima Nitra Sungai Lilin, 2) There is a positive and significant influence of motivation on employee performance at PT. Ulima Nitra Sungai Lilin, 3) There is a positive and significant influence of discipline on PT employee performance. Ulima Nitra Sungai Lilin, 4) There is a positive and significant influence of the Work Environment on PT Employee Performance. Ulima Nitra Sungai Lilin.

Keywords: Motivation, Discipline, Work Environment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai pergerakan utama seluruh aktivitas perusahaan, berhasil tidak nya suatu perusahaan dalam meningkatkan eksistensinya di mulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektifitas dan efisensi kerja secara maksimal. Sebuah perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik, perusahaan tersebut mungkin tidak lama. Pentingnya sumber daya manusia mengharuskan perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya (MTE Hariandja 2002:2).

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Sebab itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaann melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemim pin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan 2008:10).

Semua kegiatan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya, kinerja seorang karyawan dapat dinilai dari segi kualitas ataupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan yang dapat dikatakan sebagai kinerja yang baik, dengan meningkatkan kinerja suatu karyawan maka akan membawa kemajuan bagi perusahaan agar bisa bertahan dan bersaing dalam suatu bisnis yang berkualitas dan upaya-upaya tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor kemampuan dan motivasi kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja yang ada didalam sumber daya manusia, jika tujuan organisasi akan terlaksana maka sumber daya manusianya mempunyai kinerja yang tinggi (Ivancevich 2007:2).

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dalam pencapaian hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya akan mempengaruhi karyawan. Bagaimana cara perusahaan menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerja (Wibowo 2016:3).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja untuk mendorong seseorang melakukan aktifitas maupun pekerjaan tertentu, setiap aktifitas dan pekerjaan dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor pendorong untuk melakukan suatu hal menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi (Sutrisno 2009:110).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan (Sutrisno 2014 :86).

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang penting dari aktivitas bekerja karyawan (Sunnyoto, 2015:38). Lingkungan Kerja yang baik untuk menunjang keamanan, keselamatan, serta kenyamanan adalah salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan Kerja merupakan lingkungan para karyawan melakukan kegiatan pekerjaan dalam sehari-hari, bagi karyawan lingkungan kerja akan mempunyai pengaruh besar terhadap jalannya operasi instansi.

PT. Ulima Nitra Sungai Lilin adalah salah satu cabang perusahaan, yang pusatnya di Palembang. Lokasi PT Ulima Nitra yaitu Desa simpang Rawa, Kecamatan Babat Supat, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Bergerak pada bidang konstruksi perbaikan jalan, dimana PT. Ulima Nitra memperbaiki jalan-jalan yang rusak pada umumnya. Kinerja karyawan PT. Ulima Nitra Sungai Lilin masih kurang optimal, pimpinan kurang mempunyai hubungan yang akrab dengan bawahannya. Lalu kurangnya komunikasi yang efektif dan motivasi antara pimpinan dan karyawan.

Kinerja karyawan PT. Ulima Nitra Sungai lilin ini masih terlihat rendah, dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan target yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu karyawan kurang optimal dalam bekerja karena

kurangnya kerja sama dan tanggung jawab sehingga menimbulkan keterlambatan dalam bekerja. Sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel I.1
Target dan Realisasi pada PT. Ulima Nitra
Lima tahun terakhir pada tahun 2018-2022

Tahun	Target / m	Realisasi / m	Persentase (capaian realisasi)	Tidak persentase (tidak tercapai realisasi)
2018	76.300	74.000	96%	4%
2019	75.000	73.100	97%	3%
2020	78.000	76.800	98%	2%
2021	77.000	76.200	98%	2%
2022	78.000	77.000	98%	2%

Sumber : PT. Ulima Nitra, 2024

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa tahun 2018-2022 tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Permasalahan tersebut terjadi diperkirakan adanya indikasi permasalahan yang ada pada kinerja karyawan, sebab secara kuantitas karyawan tidak mampu menghasilkan jumlah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan wawancara kualitas kerja mengalami penurunan yang disebabkan oleh sarana dan fasilitas yang tidak mendukung. seperti terjadi kerusakan pada mesin sehingga menghambat proses pekerjaan. pemberian insentif masih kurang dirasakan oleh karyawan, akibatnya membuat karyawan hanya menjalankan pekerjaan seperlunya saja dan karyawan kurang semangat. Setiap Perusahaan memerlukan pengawasan sehingga tidak terjadi hal yang tidak diinginkan.

Motivasi kerja dari atasan juga mengalami indikasi permasalahan pada PT. Ulina Nitra yaitu berupa motivasi kerja material dan non material apabila karyawan mendapatkan upah yang adil dan layak sesuai dengan tuntunan tugas yang diberikan atasan dan pengabdian karyawan selama ini diakui oleh atasan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Pengakuan atas prestasi karyawan dalam mencapai target yang dicapai karyawan belum diberikan perusahaan selain itu karyawan mendapatkan, Perlakuan yang kurang baik seperti membeda-bedakan antara karyawan satu dengan karyawan lain didalam perusahaan.

Disiplin kerja karyawan masih rendah, karyawan sering melanggar peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh PT. Ulina Nitra Sungai Lilin, hal ini terlihat dari masih ada karyawan yang masuk kerja sering terlambat dan saat jam kerja masih ada karyawan yang bermain handphone. Hal ini disebabkan oleh Sanksi hukuman yang diberikan perusahaan tidak terlalu berat sehingga karyawan semena-mena mengulangi kesalahan yang sama. Selain itu keadilan belum diberikan pimpinan perusahaan kepada karyawan seperti pimpinan membeda-bedakan antara karyawan satu dengan karyawan lain, dan ketegasan dalam mengambil keputusan tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Lingkungan kerja atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, sehingga mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Hubungan karyawan kurangnya komunikasi antar sesama karyawan dalam melakukan kegiatan produksi dan fasilitas produksi kurang memadai, selain itu karyawan harus menaati peraturan

kerja sehingga menimbulkan pengaruh yang baik, dan perusahaan akan memberikan keamanan untuk mendorong semangat bekerja.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Ada Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ulima Nitra Sungai Lilin?
2. Apakah Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ulima Nitra Sungai Lilin?
3. Apakah Ada Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ulima Nitra Sungai Lilin?
4. Apakah Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ulima Nitra Sungai Lilin?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ulima Nitra Sungai Lilin.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ulima Nitra Sungai Lilin.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Ulima Nitra Sungai Lilin.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ulima Nitra Sungai Lilin.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini peneliti memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM).

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Ulima Nitra Sungai Lilin.

3. Manfaat Bagi Almamater

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bacaan bagi manusia lain sekaligus dapat dijadikan sebagai pertandingan bagi yang ingin melakukan penelitian serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, M. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 240-247.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancecich, M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Notoadmojo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahmi, N. 2019. Pengaruh Pelatihan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (persero) Makasar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 37-47.
- Sugiyono. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV ALfabeta.

- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyonto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru.
- Tampubolon. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Gunung Bayu Afdeling VIII. *Universitas Mikroskil*.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- William Dkk. 2020. Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nasatech Sukses Abadi. *Journal LPM2KPE*, 267-273.
- Yusulfikar B, Sudarsih S dan Nurhayati N. 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Anugrah SStudies*, 1(2).