

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT THAMRIN BROTHERS
KABUPATEN LAHAT**

SKRIPSI



Nama : Sangrat Karmila Satria

Nim : 212015075

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT THAMRIN BROTHERS
KABUPATEN LAHAT**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana**



Nama : Sangrat Karmila Satria

NIM : 212015075

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT Thamrin Brothers Kabupaten Lahat
Nama : Sangrat Karmila Satria
NIM : 212015075
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal
Palembang, 21 Januari 2019

Pembimbing I



DR. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.M
NIDN : 0019026101

Pembimbing II



Arniza Nilawati, S.E., M.M
NIDN : 0215057001

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Hji Maffurah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN : 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sangrat Karmila Satria

NIM : 212015075

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Thamrin Brothers Kabupaten Lahat.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan 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 sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Januari 2019


Sangrat Karmila Satria

ABSTRAK

Sangrat Karmila Satria/212015075/ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Thamrin Brothers Kabupaten Lahat.

Rumusan masalah dalam penelitian ini, adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Thamrin Brothers Kabupaten Lahat. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Thamrin Brothers Kabupaten Lahat. Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan *Cluster Sampling*. Sampel yang diambil sebanyak 55 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data melalui kusioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan ada pengaruh positif yang disebabkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi : $Y = 5,515 + 0,460 X_1 + 0,280 X_2$. Hasil uji hipotesis (uji f) pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan nilai $F_{hitung} (13,163) > F_{tabel} (3,16)$, dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,005$ (signifikan) artinya ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan nilai $t_{hitung} (3,197) > t_{tabel} (1,674)$ dengan tingkat sig.t $0,002 < 0,005$ (signifikan), artinya Ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk nilai lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (1,825) > (1,675)$ dengan tingkat sig.t $0,074 > 0,05$ (tidak signifikan), artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dengan besarnya pengaruh sebesar 31%.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Sangrat karmila satria/ 212015075/2019/ the effect of work discipline and work environment on employee performance PT Thamrin Brothers Lahat Districts/ human resource management.

The formulation of the problem in this research was to know the effect of work discipline and work environment on employee performance PT Thamrin Brothers Lahat Districts. the goal was to know the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT Thamrin Brothers Lahat Districts. the sampling technique use cluster sampling that was consisted of 55 people. The data used primary and secondary data. Method of collecting data was questionnaire. Data analysis used qualitative and quantitative analysis. analytical techniques used multiple linear regression, f test, t test and coefficient of determination.

The result of this research showed that the result of multiple linear regression $Y=5,515 + 0,460x_1 + 0,280x_2$ for F test was obtained simultaneously fobtained (13,163) > ttable (3,16), it meant there was influence between work discipline and work environment to performance employees of PT Thamrin Brothers Lahat Districts. Variable discipline with t test tobtained (3,197) > ttable (1,674), this meant that work discipline partially had affect on employee performance. Work environment variable with t test was obtained tobtained (1,825) > ttable (1,674), it meant work environment partially not effect to employee performance. Test the coefficient of determination that showed, work discipline and work environment able to explain changed to employee performance variable, amounting to 31 %.

Keywords : Work Discipline, Work Environment, and Employee performance.

PRAKATA

Assalamu'alaikum, Wr, Wb.

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya yang melimpah, senggga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Thamrin Brothers Kabupaten Lahat.

Penulis ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua ku tercinta **Ridian & Winda Arisanti** terimakasih banyak atas pengorbanannya, yang tulus membiayai sekolah demi mendapatkan gelar sarjana. Jasa Ayah dan Ibu sampai kapanpun tidak bisa terbalaskan dengan apapun, tapi saya akan berusaha untuk menjadi anak yang sukses dan bisa membanggakan kalian berdua. Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih sebesar-besarnya :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E, M.M, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E, M.M, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj Maftuhah Nurrahmi S.E, M.si, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu DR. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E.,M.M dan ibu Arniza Nilawati, S.E.,M.M selaku pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai skripsi ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk belajar.
6. Kepada teman seperjuanganku yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.
7. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga ALLAH SWT membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua. Amiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Januari 2019
Penulis,

Sangrat Karmila Satria

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	ix
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Pemikiran.....	23
D. Hipotesis	23

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi Penelitian	25
C. Operasionalisasi Variabel	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Data Yang di Perlukan	28
F. Metode Pengumpulan Data	29
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	37
B. Pembahasan Hasil Penelitian	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	76
B. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA	78
----------------------	----

LAMPIRAN.....	82
---------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Target dan Pencapaian	4
Tabel I.2 Data Kegagalan Service	5
Tabel I.3 Data Absensi Karyawan	5
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	26
Tabel III.2 Kerangka Sampel	28
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan	44
Tabel IV.2 Uji Validitas Disiplin Kerja	45
Tabel IV.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	46
Tabel IV.4 Uji Reliabilitas	47
Tabel IV.5 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV.6 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV.7 Hasil Responden Berdasarkan Jabatan/Bagian	50
Tabel IV.8 Hasil Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel IV.9 Hasil Pernyataan Responden Kinerja Karyawan	52
Tabel IV.10 Hasil Pernyataan Responde Disiplin Kerja	54
Tabel IV.11 Hasil Pernyataan Responden Lingkungan Kerja	57
Tabel IV.12 Hasil Regresi Linier Berganda	59
Tabel IV.13 Hasil Uji F (Simultan)	61
Tabel IV.14 Hasil Uji T (Parsial)	62
Tabel IV.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran	23
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabulasi
- Lampiran 3 : Karakteristik Responden
- Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 : Uji Validitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 : Uji Validitas Disiplin Kerja
- Lampiran 7 : Uji Validitas Lingkungan Kerja
- Lampiran 8 : Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 9 : Uji Reliabilitas Disiplin Kerja
- Lampiran 10 : Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja
- Lampiran 11 : Hasil Uji F
- Lampiran 12 : Hasil Uji T
- Lampiran 13 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Lampiran 14 : Surat Keterangan Riset
- Lampiran 15 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 16 : Sertifikat AIK
- Lampiran 17 : Sertifikat TOEFL
- Lampiran 18 : Biodata Penulis
- Lampiran 19 :Tabelr,F,t

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah kekuatan, tenaga dan potensi yang berasal dari manusia. Dalam pengertian praktis sehari-hari, sumber daya manusia lebih dimengerti sebagai bagian integral dan sistem yang membentuk organisasi. Sumber daya manusia yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia yang terjadi didalam organisasi perusahaan.

Karyawan dalam organisasi merupakan asset terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting, dimana karyawan yang menghasilkan kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi.

Menurut Armnstrong (dalam Wibowo 2016:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi.

Hasil kerja organisasi di peroleh dari serangkaian aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang di harapkan, di perlukan upaya manajemen dalam

pelaksanaan aktivitasnya. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting, dimana karyawan yang menghasilkan kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya kedisiplinan dan lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2008:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan orang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi maka tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan akan diselesaikan secara cepat dan baik.

Disiplin juga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja akan baik apabila para karyawan dapat menjaga dan membina secara baik kedisiplinan dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan hasil kerja.

Menurut Pandi Afandi (2018:66) , lingkungan kerja adalah suatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2012:12), mendefenisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja karyawan adalah kondisi-kondisi material dan psikis yang ada dalam organisasi. Maka organisasi atau perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari kondisi tempat kerja, penerangan, kebersihan, keamanan ventilasi, dll. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu suasana kerja yang harmonis, tentram, aman, dan damai serta pelayanan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Begitu juga dengan PT.Thamrin Brothers yang beralokasi di Jalan Lembayung Lahat, yang dahulunya merupakan CV. Thamrin Bersaudara Pada mulanya CV. Thamrin Bersaudara merupakan sebuah toko yang bergerak dibidang penjualan kendaraan berbagai merek, antara lain : merek Mitsubishi, Hino, Suzuki, Binter, Honda, Vespa, Yamaha dan sebagainya.

PT Thamrin Brothers didukung juga dengan fasilitas, baik sarana dan prasarana bengkel serta suku cadang karena PT Thamrin Brothers ini juga bergerak dibidang perbengkelan (servis) dan sparepart. PT Thamrin Brothers ini memiliki bengkel sendiri untuk mempermudah para pelanggannya memperbaiki kendaraannya dan bengkel ini juga di lengkapi berbagai macam sparepart kendaraan.

PT Thamrin Brothers memiliki bengkel yang khusus pelayanan perbaikan dan perawatan kepada para konsumen di kabupaten Lahat. Pelayanan yang diberikan konsumen ialah dengan cara menyediakan

peralatan yang lengkap, mekanik dan teknisi yang mempunyai pengetahuan yang baik mengenai permasalahan konsumen serta fasilitas bengkel yang lengkap, ruang tunggu yang nyaman dan karyawan yang ramah, ini semua adalah bentuk pelayanan yang diberikan PT Thamrin Brothers kepada para konsumen yaitu pelayanan yang diberikan pada bengkel resmi. Pelayanan yang diberikan melalui bengkel resmi ini merupakan wujud tanggung jawab dan apresiasi perusahaan terhadap para konsumen Melalui bengkel resminya.

Berikut tabel data pencapaian target di lihat dari lima tahun terakhir :

Tabel 1.1
Data Target & Pencapaian
Service 2013 - 2017
PT. Thamrin Brothers

Tahun	Target Service	Pencapaian Service	Persentase service
2013	18000 unit	18500 unit	102,7%
2014	18000 unit	17995 unit	99,97%
2015	18000 unit	18050 unit	100,2%
2016	18000 unit	17997 unit	99,98%
2017	18000 unit	17993 unit	99,96%

Sumber : PT Thamrin Brothers Kab Lahat, 2019

Berdasarkan data yang di peroleh dari PT. Thamrin Brothers dalam lima tahun terakhir pencapaian target service mengalami ketidak stabilan sehingga mengakibatkan naik turunnya persentase service , dan hanya 2 tahun pencapaian mampu melebihi target yang di peroleh pada 2013, 2015.

Tabel 1.2
Data Kegagalan Servis
PT Thamrin Brothers

No	Tahun	Pengaduan Pelanggan
1	2013	23 orang
2	2014	26 orang
3	2015	22 orang
4	2016	23 orang
5	2017	28 orang

Sumber : PT Thamrin Brothers Kabupaten Lahat, 2019

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Thamrin Brothers diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT.Thamrin Brothers belum sesuai harapan. Tujuan perusahaan menginginkan hasil kerja yang baik tetapi malah semakin memburuk karena karyawan belum mampu mencapai target yang diberikan perusahaan. Hal ini juga dikarenakan kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga standar waktu yang dijanjikan kepada pelanggan menjadi tidak sesuai. Ditambah lagi penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi seperti karyawan yang ahli teknisi dipindahkan ke bagian spearepart.

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan
PT Thamrin Brothers Periode 2013 – 2017

No	Tahun	Cuti	Sakit	Izin	Terlambat	Persentase Kehadiran
1	2013	7,69%	3,07%	15,3%	3,07%	29,23%
2	2014	12,3%	7,69%	3,07%	18,4%	41,53%
3	2015	3,07%	7,69%	3,07%	15,3%	29,23%
4	2016	9,23%	3,07%	12,3%	13,8%	38,46%
5	2017	12,3%	15,3%	4,61%	16,9%	49,23%

Sumber : PT Thamrin Brothers Kabupaten Lahat, 2019

Berdasarkan tabel di atas disiplin kerja karyawan di PT. Thamrin Brothers juga belum baik, hal ini terlihat dari tidak adanya sanksi hukuman bagi karyawan yang terlambat masuk kantor padahal masuk sudah ditentukan pukul 08.00 WIB. Tidak adanya ketegasan dari pimpinan terhadap absensi karyawan sehingga karyawan yang seharusnya tidak hadir dicatat hadir. Rendahnya pengawasan dari pimpinan membuat tingkat disiplin karyawan menurun dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan disiplin karyawan mampu memperbaiki kinerjanya lebih baik lagi.

Lingkungan kerja di PT Thamrin Brothers juga masi kurang kondusif, hal ini terlihat dari kurangnya penerangan cahaya di tempat kerja sehingga sering kali membuat kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sirkulasi udara di tempat kerja yang kurang baik dikarnakan kurangnya ventilasi udara sehingga menyebabkan bau yang tidak sedap seperti bau oli, kenalpot dan bensin menjadi mengendap diruangan. Temperatur/suhu ruangan

yang tidak stabil dikarenakan kurangnya ventilasi udara, sehingga membuat karyawan yang bekerja merasa kurang nyaman saat menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Thamrin Brothers Di Kabupaten Lahat.**

B. Rumusan masalah

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Thamrin Brothers Di Kabupaten Lahat?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Di Kabupaten Lahat ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Di Kabupaten Lahat ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Thamrin Brothers Di Kabupaten Lahat.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Di Kabupaten Lahat.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Di Kabupaten Lahat.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai study perbandingan antara teori-teori yang penulis dapatkan selama masa perkuliahan dengan kondisi sesungguhnya yang ada pada perusahaan, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman.

2. Bagi Tempat Penelitian

Bagi PT.Thamrin Brothers diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan sumbangan pemikiran dalam mengatasi berbagai permasalahan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan diharapkan dapat mempermudah manajer dalam pengambilan keputusan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan diharapkan dapat dijadikan bahan penelitian lebih lanjut, terutama mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Thamrin Brothers di Kabupaten Lahat.

DAFTAR PUSTAKA

Bambang Suratman (2017), pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Envilab kabupaten gresik. Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya Vol 5 No. 3. <https://jurnalma.hsiswa.unesa.ac.id/index.php/jpap/article/view/21813/20001>.

Etty Siswati (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Indo Sawit Subur desa bulian jaya kecamatan maro sebo ilir kabupaten batang hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Vol.17 No.2. <https://www.neliti.com/id/publications/225301/>

Iqbal Hasan (2012). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*: Bumi AKSARA.

Malayu S.P Hasibuan (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara.

Pandi Afandi (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru Riau : ZANAF A PUBLISHING.

Soekidjo Notoatmodjo (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wiratna (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

