

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUTA BARA UTAMA
MUARA ENIM**



SKRIPSI

Nama : Nico Satria
NIM : 212021283

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUTA BARA UTAMA MUARA
ENIM**

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



**Nama : Nico Satria
NIM : 212021283**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nico Satria
NIM : 212021283
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim

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 di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagian acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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, Juli 2025



(Nico Satria)

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

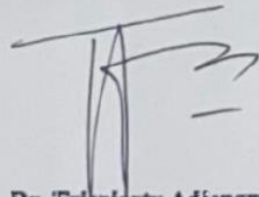
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Bara Utama
Muara Enim
Nama : Nico Satria
Nim : 212021283
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

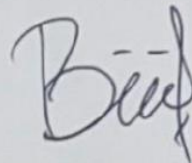
Diterima dan disahkan
Pada tanggal, September 2025

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Triandary Adhigunawati, S.E., M.M
NIDN: 0019026101



Bora Alviolesa, S.E., M.Si
NIDN : 0293119202

Mengetahui
Dekan
U.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zuleta Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO.
NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah memang tidak menjanjikan hidupmu akan selalu mudah, tapi dua kali

Allah bernjanji bahwa: fa inna ma'al- 'usri Yusra, inna ma'al-usri Yusra”

(QS. Al-Insyirah 94:5-6)

“Jika bukan karena Allah yang mampukan, aku mungkin sudah lama menyerah”

(Q.S Al-Insyirah: 05-06)

“Jangan Menyerah pada sesuatu yang benar-benar kita inginkan”

Terucap syukur pada MU ya Allah

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta Bapak
Hartani dan Ibu Meri Emirati
- ❖ Keluarga besarku
- ❖ Sahabat-sahabatku Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul "Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim". Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Tiada lembar yang paling inti dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, laporan skripsi saya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orangtua, sahabat, serta teman teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini. Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada suatu hal dibalik itu semua, dan percayalah alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu DR. Trisniarty Adjeng Moelyatie,S.E,.M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Bora alviolesa, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing II selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing selama proses pengerjaan skripsi
6. Seluruh dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhamadiyah Palembang beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi
7. Terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Duta Bara Utama yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai dengan selesai.
8. Untuk Super hero dan panutanku ayahanda Hartani dan pintu surgaku, ibunda Meri Emiriati Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga ku persembahkan karya kecil ini kepada Bapak dan Ibuk yang telah memberikan kasih sayang dan segala dukungan, dan cinta kasih sayang yang tiada terhingga yang hanya dapat ku balas dengan selembar kertas ini yang bertuliskan kata cinta persembahan. Untuk kedua orang tua ku yang tersayang terimakasih banyak selama ini banyak memberikan banyak motivasi, selalu

mendoakanku, selalu memberikan kasih sayang, menasehatiku untuk menjadi yang lebih baik lagi dan masih banyak kebahagiaan yang telah diusahakan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

9. kepada Saudara kandungku Nugi Arta Pratama. sangat berterimakasih kepada kakak atas dukungan dan nasehat-nasehat bijaknya, terimakasih atas pembelajaran hidup yang berarti, juga motivasi mendalam mengiringi jalan-jalanku. terimakasih atas kebaikan dan bimbingan kalian terutama kakak tertua saya yang telah mengatur dan membantu semua proses perjalananku. terima kasih..
10. Kepada Sahabat-sahabat Bujang Kos Sukir yang tak kalah penting juga kehadirannya Indra, Yofrizal, Devani, Imas, Dika Ega, M.Irga, alvito, aldo, leo dan juga rekan-rekan Dnabyob yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih atas suka maupun duka yang telah kita lalui, semoga kita semua menjadi bagian orang yang sukses dunia dan akhirat.
11. Teristimewa untuk jodoh penulis kelak, kamu adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini, meskipun saat pembuatan skripsi ini penulis tidak mengetahui keberadaanmu dimana dan sedang menjaga perasaan siapa.
12. Dan yang terakhir, Nico Satria, ya! Diri saya sendiri. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini, tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai titik ini, yang tidak menyerah sesulit apapun rintangan kuliah ataupun proses penulisan skripsi dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan dan dibanggakan

untuk diri sendiri. Terimakasih diriku semoga tetap rendah hati, ingat ini baru awal dari permulaan hidup tetap semangat kamu pasti bisa.

Besar harapan penulis untuk terus mempelajari dan memperbaiki kekurangan-kekurangan karena Skripsi ini masih jauh dari harapan kita semua. Semoga ini dapat bermanfaat bagi penulis Khusus nya khalayak ramai pada umumnya. Akhir kata penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah ubahahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Aamiin ya abbal 'alamin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

Palembang, September 2025
Penulis,

Nico Satria
NIM : 212021283

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Kajian Pustaka	10
B. Pelitian Sebelumnya	24

C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesis	31
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Data yang Diperlukan	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Data Hasil Produksi Batubara	3
Tabel I.2 Hasil Prariset Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan	4
Tabel 1.3 Data Pra Riset Indikator Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 1.4 Data Pra riset Disiplin Kerja	6
Tabel 1.5 Data Pra riset Motivasi	7
Tabel 1.6 Data Pra riset Lingkungan kerja.....	7
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT Duta Bara Utama	36
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert	39
Tabel IV.1 Uji Validitas	52
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	53
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....	56
Tabel IV.4 Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel IV.5 Variabel Disiplin	59
Tabel IV.6 Variabel Motivasi.....	61
Tabel IV.7 Variabel Lingkungan Kerja.....	63
Tabel IV.8 Analisis Regresi Linear Berganda	65
Tabel IV.9 Hasil Uji F (Simultan)	67
Tabel IV.10 Hasil Uji t (Parsial).....	68

Tabel IV.11 Hasil Koefisien Determinasi	69
---	----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	32
Gambar IV.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Gambar IV.2 Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Gambar IV.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Prasiet
- Lampiran 3 : Kuesioener
- Lampiran 4 : Tabulasi
- Lampiran 5 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi
- Lampiran 8 : Tabel R
- Lampiran 9 : Tabel F
- Lampiran 10 : Tabel t
- Lampiran 11 : Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 12 : Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 13 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 14 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 15 : Turnitin
- Lampiran 16 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 17 : Sertifikat AIK
- Lampiran 18 : Sertifikat SKPI
- Lampiran 19 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Nico Satria/212021283/2025/Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Bara Utama Muara Enim

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim secara simultan dan parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 104 responden yang diambil dengan metode *Simpel Random Sampling*. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linier berganda menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi secara signifikan Kinerja Karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim. Secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi secara signifikan Kinerja Karyawan Motivasi mempengaruhi secara signifikan Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja mempengaruhi secara signifikan Kinerja Karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan.

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

ABSTRACT

Nico Satria/212021283/2025/The Influence of Work Discipline, Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Muara Enim Main Ambassador.

This research aims to determine the influence of Work Discipline, Motivation and Work Environment on the performance of PT employees. Duta Bara Utama Muara Enim simultaneously and partially. The sample used was 104 respondents taken using the Simple Random Sampling method. 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, motivation and work environment have a positive effect on employee performance at PT. Muara Enim Main Ambassador. The results of simultaneous hypothesis testing show that Work Discipline, Motivation and Work Environment significantly influence PT Employee Performance. Muara Enim Main Ambassador. Partially, it shows that Work Discipline significantly influences Employee Performance. Motivation significantly influences Employee Performance and the Work Environment significantly influences PT Employee Performance. Muara Enim Main Ambassador. The results of the coefficient of determination show that the variables Work Discipline, Motivation and Work Environment are able to contribute to the rise and fall of employee performance.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang ilmu dan keahlian dalam mengatur hubungan serta tugas para karyawan secara produktif dan tepat sasaran untuk mencapai tujuan Bersama bagi perusahaan, pekerja dan masyarakat. (Afandi, 2018:3).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba untuk meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi, keberhasilan suatu organisasi pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan (Ajabar, 2020:5). Kasmir (2019:6) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan, melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. (Kasmir, 2019:182). Menurut Kasmir (2019:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin Kerja.

Disiplin kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi. Kedisiplinan ialah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk

mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran ialah sikap seseorang yang secara ikhlas mengikuti semua peraturan serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. (Hasibuan, 2017:193). Adanya disiplin kerja bisa menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal dan mencapai target dari Perusahaan. (Afandi 2018:11).

Menurut Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:6).

Lingkungan kerja menurut Serdamayanti (2017:25) keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai seseorang maupun sebagai kelompok Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Afandi, 2018:118).

PT. Duta Bara Utama Muara Enim adalah salah satu usaha yang bergerak sektor pertambangan batu bara yang beralamatkan Kepur, Kec. Muara Enim, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatra Selatan 31311. Perusahaan ini

memiliki Peran penting dalam perekonomian lokal, namun sangat di perlukan Upaya maksimal dari sebagai proses bisnis pencapaian kinerja karyawan dalam rangka memenangkan keunggulan bersaing. Meraih pesaing tersebut dapat diukur dari kinerja karyawan.

Tabel I.1
Data Hasil Produksi Batubara
PT. Duta Bara Utama Muara Enim

TAHUN	TARGET (Ton)	Realisasi pencapaian (Ton)	Presentasi Yang Belum Tercapai (Ton)
2020	1.063.000	770.100	28%
2021	1.063.000	735.000	31%
2022	1.063.000	820.400	23%
2023	1.063.000	880.000	17%
2024	1.063.000	960.200	10%

Sumber: PT. Duta Bara Utama. Muara Enim, 2024

Berdasarkan Tabel diatas, menjelaskan bahwa produksi batu bara 4 tahun terakhir meningkat namun tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja masih rendah, kualitas kerja masih kurang baik karena masih banyak karyawan yang mengabaikan aturan jam kerja yang telah di tetapkan oleh sebuah perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh karyawan yang belum optimal secara kuantitas. Akibatnya, target tahunan tidak tercapai dan jumlah waktu yang diperlukan untuk mencapainya tidak sesuai dengan jumlah waktu yang ditargetkan. Berikut data Prariset sesuai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (kasmir 2019:189). Guna mengetahui permasalahan apa saja yang ada pada PT. Duta Bara Utama Muara Enim peneliti memberikan Pra Riset kepada 30 responden dengan beberapa pernyataan yang mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut hasil kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel I.2
Hasil Prariset Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan
PT. Duta Bara Utama Muara Enim

	Pernyataan	Ya	Tidak
Kemampuan dan Keahlian			
1.	Karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim memiliki kemampuan teknis yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan efisiensi produksi.	18	12
2.	Keahlian spesifik yang dimiliki oleh setiap. karyawan memaksimalkan kualitas hasil kerja dan meningkatkan daya saing perusahaan.	20	10
Pengetahuan			
3.	Karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim secara aktif memperbarui pengetahuan terkait teknologi dan proses terbaru dalam industri	16	14
4.	Dengan pengetahuan yang mendalam di bidangnya, karyawan mampu memberikan solusi inovatif untuk setiap tantangan operasional.	17	13
Rancangan Kerja			
5.	PT. Duta Bara Utama Muara Enim memiliki rancangan kerja yang terstruktur dan efisien, meminimalkan pemborosan waktu dan sumber daya.	20	10
6.	Rancangan kerja yang jelas membuat setiap karyawan memahami perannya dengan baik, meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.	18	12
Kepribadian			
7.	Karyawan PT.Duta Bara Utama Muara Enim menunjukkan sikap positif dan proaktif dalam setiap tugas	19	11
8.	Dengan kepribadian yang adaptif, karyawan mampu bekerja sama secara efektif dalam tim maupun saat menghadapi perubahan.	18	12
Motivasi Kerja			
9.	Karyawan mendapatkan penghargaan dari atasan, karena mencapai target.	11	19
10.	Karyawan Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan secara profesional	13	17
Kepemimpinan			
11.	Para pemimpin di PT. Duta Bara Utama Muara Enim mampu memberikan arahan yang jelas dan mendukung pengembangan karir karyawan.	20	10
12.	Kepemimpinan yang kuat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif.	17	13
Gaya Kepemimpinan			
13.	Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Duta Bara Utama Muara Enim bersifat demokratis, mendorong partisipasi aktif dari setiap karyawan.	18	12
14.	Gaya kepemimpinan yang fleksibel memudahkan adaptasi terhadap situasi yang dinamis di tempat.	19	11
Budaya Organisasi			
15.	PT. Duta Bara Utama Muara Enim memiliki budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim dan saling menghormati, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.	18	12
16.	Budaya inovasi di perusahaan mendorong karyawan terus mencari cara dalam meningkatkan kinerja.	16	14
Kepuasan Kerja			
17.	Karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim merasa puas dengan fasilitas kerja dan peluang pengembangan yang diberikan oleh perusahaan	19	11
18.	Tingkat kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawan tercermin dari rendahnya tingkat perputaran tenaga kerja	17	13
Lingkungan Kerja			
19.	Sirkulasi suhu udara diperusahaan sudah berjalan dengan baik	13	17
20.	Lingkungan di tempat kerja sehat dan nyaman mendorong semangat kerja dan efisien dalam bekerja.	12	18
Loyalitas			
21.	Karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi, dibuktikan dengan masa kerja yang panjang dan dedikasi yang kuat.	18	12
22.	Dengan loyalitas yang kuat, karyawan berkomitmen untuk terus mendukung pertumbuhan perusahaan.	19	11
Komitmen			
23.	Karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim berkomitmen penuh dalam mencapai tujuan perusahaan dengan menjaga kualitas dan produktivitas kerja.	16	14
24.	Komitmen yang tinggi dari karyawan mendorong tercapainya target perusahaan secara konsisten.	17	13
Disiplin Kerja			
25.	Karyawan selalu meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja	11	19
26.	Karyawan datang tepat waktu saat bekerja	12	18

Sumber: PT. Duta Bara Utama Muara Enim, 2025.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas membuktikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu Disiplin kerja, Motivasi dan lingkungan kerja. maka peneliti melakukan pengambilan riset guna mengetahui indikator mana yang bermasalah. selanjutnya peneliti melakukan prariset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai beberapa variabel untuk di jadikan penelitian lebih lanjut sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Pra Riset Indikator Kinerja Karyawan
PT. Duta Bara Utama Muara Enim

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan telah mencapai tingkat kualitas pekerjaan yang hampir mendekati kesempurnaan	12	18
2	Karyawan telah mencapai jumlah target pendapatan perusahaan yang diinginkan oleh pemimpin	11	19
3	Karyawan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu	13	17

Sumber: Kuesioner Pra Riset 2025.

Pada tabel di atas, ada poin pertama banyak karyawan yang menjawab tidak terhadap pernyataan kinerja karyawan telah mencapai tingkat kualitas pekerjaan yang hampir mendekati kesempurnaan. Berdasarkan dalam pengamatan peneliti di PT. Duta Bara Utama Muara Enim menunjukkan bahwa kualitas kerja masih kurang baik, karena karyawan terus-menerus mengabaikan jam kerja. Seperti karyawan yang hadir tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan serta pada saat jam kerja berlangsung masi ada karyawan yang meninggalkan pekerjaan untuk keperluan pribadi sehingga menyebabkan terabaikan pekerjaan. Pada poin ke dua juga banyak karyawan yang menjawab tidak terhadap pernyataan kuantitas hasil tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja karyawan masi rendah. Pada poin ketiga

yaitu jangka waktu banyak yang menjawab tidak merupakan salah satu indikator permasalahan kinerja. Pada poin tersebut terlihat beberapa karyawan tidak menyelesaikan pada waktu yang diberikan. Seperti, masih banyak karyawan yang bersantai-santai saat ada pekerjaan belum diselesaikan, sehingga jam kerja atau waktu yang di gunakan tidak efisien.

Tabel 1.4
Data Pra riset Disiplin Kerja
PT. Duta Bara Utama Muara Enim

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan datang tepat waktu saat bekerja	12	18
2.	Karyawan selalu meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja	11	19
3.	Karyawan bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan	13	17

Sumber: Kuesioner Pra Riset 2025.

Berdasarkan Hasil pra riset terkait disiplin kerja yang menyatakan bahwa masih banyaknya karyawan yang datang ketempat kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan juga kurangnya pengawasan dari atasan yang menyebabkan karyawan banyak mangkir saat bekerja sebagian karyawan berpendapat bahwa pekerjaan yang dibebankan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuannya. Karyawan yang sering datang terlambat ketempat kerja, kurang diberikan sanksi hukuman oleh pimpinan, sehingga tidak membuat efek jera pada karyawan, kurangnya sanksi hukuman ini membuat sebagian besar karyawan menganggap sebagai kebiasaan. Kebiasaan ini berdampak terhadap usaha pencapaian kinerja karyawan dan juga dapat menghambat produktivitas dan tujuan perusahaan.

Tabel 1.5
Data Pra riset Motivasi
PT. Duta Bara Utama Muara Enim

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan yang berhasil mencapai target diberikan penghargaan	11	19
2	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lain, sehingga karyawan termotivasi saat bekerja	13	76
3	Karyawan melaksanakan pekerjaan mereka tanpa beban serta sikap profesional	11	19

Sumber: Kuesioner Pra Riset 2025.

Berdasarkan Tabel pra riset di atas menunjukkan bahwa variabel tentang motivasi kerja belum selesai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada indikator prestasi kerja, menyatakan bahwa belum banyak karyawan mendapatkan penghargaan dari atasan, walaupun sudah membuat prestasi. Pada indikator pekerjaan, menyatakan bahwa banyak karyawan tidak melaksanakan pekerjaan mereka tanpa beban serta sikap profesional.

Tabel 1.6
Data Pra riset Lingkungan kerja
PT. Duta Bara Utama Muara Enim

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Suasana suhu udara saat bekerja selalu berkondisi baik tanpa masalah	13	17
2	Lingkungan di tempat kerja sehat dan nyaman mendorong semangat kerja dan efisien dalam bekerja	12	18
3	Perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap keamanan di tempat kerja	13	17

sumber: Kuesioner Pra Riset 2025.

Berdasarkan Tabel diatas, Hasil pra riset terkait lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja masih memiliki beberapa aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kenyamanan karyawan. Salah satu masalah yang ada yaitu sirkulasi udara yang belum sepenuhnya optimal juga suhu yang ekstrim, dimana masih terdapat bau dan panas yang berasal dari Tambang batu bara, selain itu tingkat kebisingan ditempat kerja juga menjadi perhatian karena sebagian besar karyawan merasa bahwa kebisingan yang ada masih sulit untuk

ditoleransi. Disisi lain, fasilitas yang tersedia di tempat kerja dinilai cukup memadai oleh sebagian karyawan, meskipun masih ada yang merasa bahwa fasilitas tersebut belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan mereka.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim

3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim
4. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Bara Utama Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori manajemen SDM khususnya motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan pedoman bagi perusahaan untuk mengetahui apa saja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu tentang manajemen SDM khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia teori, konsep dan indikator.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).
- Aksara. Aniversari (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Lampung
- Amin, F. N, dkk (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. 14(1).
- Badu, Syamsu Q. dan Novianty Djafri. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Gorontalo: Ideas Publishing, 2017
- Edy Sutrisno, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas., Jakarta: Prananda Media Group.
- Hasibuan, D. h. M. S. p. (2023). Manajemen sumberdaya Manusia. PT. Bumi
- Hasibuan, malayu, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Iqbal Hasan,(2017) Statistik II Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Raja Grafindo Persada.
- Octaviani, et al (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang
- Saktia, Afridola (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciba Vision Batam.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan: Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D Edisi-3. Alfabeta:Bandung
- Sugiyono,(2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D Cetakan Ke-24 Bandung: Alfabet.

Sugiyono,(2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D Cetakan Ke-24 Bandung: Alfabet.

Sugiyono, (2022). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D Edisi-3. Alfabeta:Bandung

Susanti, S., Suwigyono dan Yani (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pada Mega Finance Cabang Jember.

Widanto (2024). berjudul Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Self-Efficiency Terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Samasta Boga Indonesia.