

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. TANTOWI INDO UTAMA
PALEMBANG**



SKRIPSI

Diajukan Oleh

**Nama : Efri Yanti
NIM : 212022221**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. TANTOWI INDO UTAMA
PALEMBANG**

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



**Nama : Efri Yanti
NIM : 212022221**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Efri Yanti
NIM : 212022221
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tantowi Indo Utama 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 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

Palembang, Maret, 2026



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel
Intervening pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang

Nama : Efri Yanti
NIM : 212022221
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2026

Pembimbing I,

Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M.
NIDN: 0217036101

Pembimbing II,

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

Mengetahui:

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al Baqarah: 286)

“Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga” (HR. Muslim)

Persembahan:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua tercinta, Papa Nasarudin dan Mama Cik Ilam yang telah mensupport dari awal hingga akhir
- ❖ Saudaraku Eka Susanti, Gusti Randa S,Ak dan Leo Candra S,Ak yang sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepua Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang" dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak 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 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 Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program

Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Belliwati Kosim, S.E., M.M. dan Ibu Anggreany Hustia S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan responden PT. Tantowi Indo Utama Palembang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Maret 2026

Efri Yanti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Kajian Pustaka.....	13
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Berfikir.....	31
D. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian	38
C. Operasionalisasi Variabel.....	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Data yang Diperlukan.....	41
F. Metode Pengumpulan Data.....	42
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	43
H. Jadwal Penelitian.....	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76

A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan PT.Tantowi Indo Utama Palembang	5
Tabel. I.2 Data Pra Riset Karyawan PT. Tantowi Indo Utama Palembang	7
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Tantowi Utama Palembang	40
Tabel III.3 Jadwal Penelitian.....	49
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	53
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	58
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi (Z)	60
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	62
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	63
Tabel IV.11 Pengaruh Langsung X_1 dan X_2 terhadap Z.....	65
Tabel IV.12 Pengaruh Langsung X_1 , X_2 . dan Z terhadap Y	66
Tabel IV.13 Nilai Koefisien Jalur	68
Tabel IV.14 Uji t Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi	69
Tabel IV.15 Uji t Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar IV.1 Model Analisis Jalur (Path Analysis).....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jaadwal Penelitian	82
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden	87
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	95
Lampiran 5. Frekuensi Jawaban Responden	99
Lampiran 6. Uji Regresi Linier Berganda.....	107
Lampiran 7. Sertifikat AIK	119
Lampiran 8. Sertifikat Pelatihan SPSS	122
Lampiran 9. Sertifikat SKPI.....	123
Lampiran 10. Hasil Cek Turnitin	127
Lampiran 11. Lembar kartu Aktivitas Bimbingan	128
Lampiran 12. Surat Keterangan selesai Penelitian.....	129
Lampiran 13. BPP	130
Lampiran 14. Lembaran Perbaikan SKRIPSI	131
Lampiran 15. Biodata Penulis	132

ABSTRAK

Efri Yanti/212022221/2026 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepua Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang.

Tujuan dalam penelitian ini adalah 1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai intervening pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang, dan Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai intervening pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 53 karyawan. Rumus Sampel yang digunakan adalah Slovin. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner dan dokumentasi. Metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = 0,021 X_1 + 0,160 X_2 + 0,822 Z$, Persamaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai sebesar 0,021. Artinya, peningkatan Disiplin Kerja hanya memberikan peningkatan yang sangat kecil terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai sebesar 0,160. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,160, dan Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai sebesar 0,822. Artinya, setiap peningkatan Motivasi akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,822. Nilai ini menunjukkan bahwa Motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

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

ABSTRACT

Efri Yanti/212022221/2026 The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Motivation and Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Tantowi Indo Utama Palembang.

The objectives of this study are: 1. To determine the effect of work discipline on motivation at PT. Tantowi Indo Utama Palembang. 2. To determine the effect of the work environment on motivation at PT. Tantowi Indo Utama Palembang. 3. To determine the effect of motivation on performance at PT. Tantowi Indo Utama Palembang. 4. To determine the effect of work discipline on performance at PT. Tantowi Indo Utama Palembang. 5. To determine the effect of work environment on performance at PT. Tantowi Indo Utama Palembang. 5. To determine the effect of work discipline on performance through motivation as an intervening variable at PT. Tantowi Indo Utama Palembang. 5. To determine the effect of work environment on performance through motivation as an intervening variable at PT. Tantowi Indo Utama Palembang. This study used a sample of 53 employees. The Slovin Sampling Formula was used. This research is an associative study. The data used in this study are primary and secondary data. The data collection techniques used were questionnaires and documentation. The quantitative method used was multiple linear regression analysis. The results of the multiple linear regression analysis with the equation $Y = 0.021 X_1 + 0.160 X_2 + 0.822 Z$.

This equation indicates that the effect of Work Discipline on Employee Performance is 0.021. This means that increasing Work Discipline only results in a very small increase in Employee Performance. The Effect of the Work Environment on Employee Performance is 0.160. This indicates that a better Work Environment will increase Employee Performance by 0.160. The Effect of Motivation on Employee Performance is 0.822. This means that every increase in Motivation will be followed by an increase in Employee Performance of 0.822. These values indicate that Motivation is the most dominant variable influencing Employee Performance.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kemampuan sumber daya yang ada menjadi penentuan utama keberhasilan sebuah organisasi, mengingat bahwa manusia adalah aset paling berharga dalam setiap aktivitas organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas para karyawan. Tujuan perusahaan dapat diraih apabila didukung dengan kinerja yang baik dari karyawan (Adinda et al., 2023:11).

Keberhasilan perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan merupakan titik tolak yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan (Fitroh et al., 2024:24). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya (Wahyuni et al., 2023:79). Semakin baik kinerja, maka semakin efektif tujuan akan tercapai, begitu pula sebaliknya jika kinerja rendah atau buruk maka tujuan tersebut akan sulit dicapai dan selanjutnya hasil yang didapat (Adam & Efni, 2021). Dengan demikian, bila karyawan memiliki kinerja yang baik, maka kinerja perusahaan juga akan baik, sehingga perusahaan dapat memenangkan persaingan dalam dunia usahannya.

Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena tanpa kinerja yang optimal, tujuan perusahaan tidak dapat tercapai secara efektif. Pencapaian kinerja yang tinggi bergantung pada pelaksanaan tugas yang sesuai dengan prosedur dan standar perusahaan. Oleh karena itu, untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung dan meningkatkan kinerja tersebut. Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kepemimpinan, lingkungan kerja, serta motivasi (Kasmir, 2019:152).

Disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya karena tanpa kondisi disiplin baik suatu organisasi perusahaan tidak mungkin dapat mencapai hasil kinerja optimal. Disiplin dalam penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta datang dan pulang tepat waktu sangat mempunyai berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin baik disiplin akan meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Hasibuan (2019: 193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat kerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. (Pandi Afandi 2018: 11)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

ketenangan serta termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Wijaya et al., 2025:52).

Lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan memberikan dukungan dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang menyediakan peluang pengembangan, pelatihan, dan komunikasi yang terbuka akan membantu meningkatkan loyalitas karyawan dan produktivitas mereka (Armansyah, 2024:45). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan dan menciptakan iklim kerja yang positif. Lingkungan yang baik akan meningkatkan semangat, gairah kerja, dan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan buruk akan menurunkan motivasi, sehingga penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan keduanya.

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan suatu penggerak yang terdapat dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya (Muflihini, 2024:8). Karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga performa mereka dalam bekerja dapat meningkat. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi saat bekerjapun tidak akan merasakan kesulitan saat mengerjakan tugas-tugasnya. Ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta akan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan (Adinda et al., 2023:78). Oleh karena hal ini dinilai bahwa, dengan kondisi pegawai yang semangat, giat dan antusias dalam bekerja akan mampu

mendongkrak dan menambah nilai keberhasilan lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan.

PT. Tantowi Indo Utama Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyewaan alat berat, yang dalam aktivitas operasionalnya sangat bergantung pada kelancaran administrasi surat menyurat. Sejarah Singkat Perusahaan PT. Tantowi Indo Utama adalah perusahaan nasional yang berdiri sejak tanggal 31 Januari 2018 dan berpusat di Kota Palembang, Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang penyewaan alat berat serta berbagai layanan penunjang konstruksi dan industri lainnya. Dalam operasionalnya, PT. Tantowi Indo Utama menyediakan berbagai jenis alat berat seperti excavator, bulldozer, dump truck, tronton, mobil colt diesel, serta kendaraan operasional lapangan lainnya untuk mendukung kebutuhan proyek infrastruktur, pertambangan, dan perkebunan. Penyewaan alat berat menjadi salah satu pilar utama perusahaan dalam menjawab kebutuhan masyarakat dan industri akan solusi logistik dan operasional yang efisien dan profesional.

Perusahaan ini lahir dari semangat untuk menjawab tantangan kebutuhan infrastruktur yang terus berkembang, khususnya di wilayah Sumatera Selatan. Dalam perjalanannya, PT. Tantowi Indo Utama telah membuktikan kemampuannya dalam menyelesaikan berbagai proyek strategis, seperti pengerjaan kebun dan suplai material dalam skala besar untuk mendukung kegiatan industri dan perkebunan. Namun pada 4 tahun terakhir kinerja yang dimiliki oleh PT. Tantowi Indo Utama terjadi peneurunan pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini bisa diasumsikan terdapat suatu permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Tantowi Indo

Utama Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja PT. Tantowi Indo Utama Palembang masih rendah karena target pekerjaan yang tidak tercapai. Kualitas kerja karyawan PT. Tantowi Indo Utama Palembang masih kurang baik karena masih ada karyawan yang mengabaikan aturan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh karyawan yang belum optimal secara kuantitas yang mengakibatkan target tahunan perusahaan tidak tercapai. Berikut hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan PT. Tantowi Indo Utama Palembang dilihat pada tabel I.1.

Tabel I.1
Pencapaian Kinerja PT. Tantowi Indo Utama Palembang Tahun 2021-2024.

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)	Tidak Tercapai (%)
2021	3.500.000.000	2.960.816.000	85	15
2022	3.500.000.000	2.940.750.000	84	16
2023	3.500,000.000	2.920.275.000	83	17
2024	3.500,000.000	2.390.866.000	68	32

Sumber: *PT. Tantowi Indo Utama Palembang, 2024*

Tabel I.1 di atas menunjukkan pencapaian kinerja PT. Tantowi Indo Utama Palembang selama periode tahun 2021–2024 yang belum mencapai hasil yang optimal. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan antara target dan realisasi kinerja perusahaan yang setiap tahunnya mengalami penurunan. Pada tahun 2021 tingkat pencapaian kinerja sebesar 85%, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 84%, dan kembali menurun pada tahun 2023 sebesar 83%. Penurunan yang cukup signifikan terjadi pada tahun 2024, di mana pencapaian kinerja hanya mencapai 68% dengan tingkat ketidaktercapaian sebesar 32%. Kondisi tersebut menunjukkan adanya penurunan kinerja perusahaan dalam kurun waktu empat tahun terakhir. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dalam

empat tahun terakhir perusahaan belum mampu mencapai target kinerja secara konsisten, bahkan cenderung mengalami penurunan dari tahun ke tahun

Penurunan tersebut ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan menurunnya pencapaian kinerja perusahaan. Permasalahan tersebut erat kaitannya dengan kinerja karyawan yang belum optimal, yang dapat dilihat dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu kerja. Dari aspek kualitas kerja, karyawan belum sepenuhnya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan, khususnya dalam pengoperasian, perawatan, dan kesiapan alat berat sebelum disewakan kepada pelanggan. Hal ini menyebabkan hasil pekerjaan kurang maksimal dan berpotensi menimbulkan keterlambatan serta keluhan dari pihak pengguna jasa.

Dari aspek kuantitas kerja, karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini terlihat dari belum tercapainya jumlah pekerjaan yang seharusnya diselesaikan dalam periode tertentu, seperti kesiapan alat berat untuk disewakan dan penyelesaian pekerjaan operasional lainnya. Rendahnya kuantitas kerja tersebut berdampak langsung pada menurunnya produktivitas perusahaan dan tidak tercapainya target pendapatan yang telah ditetapkan. Selain itu, dari aspek ketepatan waktu, masih ditemukan karyawan yang kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan kurangnya ketepatan waktu dalam mendukung operasional penyewaan alat berat. Kondisi ini menghambat kelancaran operasional perusahaan dan turut memengaruhi pencapaian kinerja secara keseluruhan. Permasalahan kinerja karyawan tersebut

diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya kedisiplinan kerja, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, serta rendahnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan mempengaruhi kinerja di PT Tantowi Indo Utama Palembang.

Menindak lanjuti data yang diperoleh peneliti, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 responden untuk memperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel. I.2
Data Pra Riset Karyawan
PT. Tantowi Indo Utama Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kemampuan			
1	Karyawan mampu mengoperasikan alat berat sesuai dengan prosedur keselamatan kerja.	18	12
2	Karyawan memiliki kemampuan teknis yang dibutuhkan untuk mendukung operasional alat berat.	20	10
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan operasional alat berat dengan baik tanpa banyak kesalahan.	16	14
Pengetahuan			
4	Karyawan memahami standar operasional prosedur (SOP) penggunaan dan perawatan alat berat.	19	11
5	Karyawan mengetahui risiko kerja yang berkaitan dengan pengoperasian alat berat	18	12
6	Pengetahuan kerja yang saya miliki membantu karyawan bekerja lebih efektif di lapangan.	22	8
Rancangan Kerja			
7	Pembagian tugas terkait operasional alat berat sudah jelas dan terstruktur.	16	14
8	Jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kondisi pekerjaan lapangan.	19	11
9	Alur kerja penyewaan alat berat memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	17	13
Kepribadian			
10	Karyawan tetap tenang dan bertanggung jawab saat menghadapi tekanan pekerjaan lapangan.	18	12
11	Karyawan memiliki sikap disiplin dalam menjalankan pekerjaan operasional alat berat.	16	14
12	Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja di lapangan.	21	9

Motivasi Kerja			
14	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan target yang diberikan	10	20
15	Perusahaan selalu memberikan bonus pencapaian pekerjaan.	13	17
16	Karyawan mendapatkan fasilitas kerja dari perusahaan.	8	22
Kepemimpinan			
17	Pimpinan memberikan arahan yang jelas terkait pekerjaan lapangan.	21	9
18	Pimpinan mampu mengawasi pekerjaan operasional alat berat dengan baik.	18	12
19	Pimpinan membantu menyelesaikan permasalahan yang muncul di lapangan.	20	10
Gaya Pemimpin			
20	Gaya kepemimpinan pimpinan memudahkan saya dalam memahami tugas kerja.	20	10
21	Pimpinan bersikap tegas namun adil kepada karyawan lapangan.	18	12
22	Pimpinan terbuka terhadap keluhan dan masukan karyawan.	16	14
Budaya Organisasi			
23	Perusahaan memiliki budaya kerja yang menekankan keselamatan kerja.	16	14
24	Budaya kerja di perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja disiplin.	18	12
25	Budaya organisasi mendukung kerja sama tim di lapangan.	16	14
Kepuasan Kerja			
26	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan karyawan di perusahaan penyewaan alat berat ini.	18	12
27	Karyawan puas dengan hasil kerja yang karyawan capai selama ini.	16	14
28	Karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan ini.	20	10
Lingkungan Kerja			
29	Lingkungan kerja karyawan tertata dengan Baik	11	19
30	Adanya hubungan yang baik sesama karyawan.	7	23
31	Adanya fasilitas yang diberikan oleh Perusahaan	13	17
Loyalitas			
32	Karyawan memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan ini.	22	8
33	Karyawan bersedia bekerja maksimal demi kemajuan perusahaan.	17	13
34	Karyawan menjaga nama baik perusahaan dalam bekerja.	20	10
Komitmen			
35	Karyawan berkomitmen menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan.	16	14

36	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang berkaitan dengan alat berat.	22	8
37	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan di lapangan.	21	9
Disiplin Kerja			
38	Adanya perlakuan yang adil dari pimpinan perusahaan terhadap karyawan	11	19
39	Ada sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar etika dalam bekerja	11	19
40	Ada ketegasan dari pimpinan perusahaan terhadap karyawan yang tidak memenuhi Target	8	22

Sumber: PT. Tantowi Indo Utama Palembang, 2025

Berdasarkan Tabel hasil pra riset kinerja karyawan PT. Tantowi Indo Utama Palembang. Hasil pra riset menunjukkan permasalahan yang ada pada disiplin kerja, lingkungan kerja dan tidak adanya motivasi bagi karyawan dari Perusahaan. Permasalahan-permasalahan tersebut tercermin dari jawaban responden terhadap pernyataan pra-riset yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memberikan jawaban “tidak” pada sejumlah indikator penting. Kondisi ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek yang seharusnya mampu mendorong kinerja karyawan belum berjalan secara optimal di dalam perusahaan. Pada indikator motivasi kerja, permasalahan terlihat cukup dominan. Sebagian besar karyawan menyatakan bahwa gaji yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, mayoritas karyawan juga menyatakan bahwa perusahaan belum secara konsisten memberikan bonus atau penghargaan atas pencapaian pekerjaan. Minimnya pemberian bonus dan reward tersebut menyebabkan karyawan merasa kurang diapresiasi atas usaha dan kontribusi yang telah diberikan. Di sisi lain, fasilitas kerja yang diterima karyawan juga masih dirasakan belum memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa balas jasa dan dukungan perusahaan terhadap karyawan

belum mampu meningkatkan motivasi kerja secara optimal, sehingga berpotensi menurunkan semangat dan kinerja karyawan.

Permasalahan berikutnya terdapat pada indikator lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pra-riset, sebagian besar karyawan menilai bahwa lingkungan kerja belum tertata dengan baik, baik dari segi kenyamanan maupun kerapian tempat kerja. Selain itu, hubungan kerja antar sesama karyawan juga dinilai belum berjalan dengan harmonis, yang ditunjukkan oleh rendahnya tingkat kerja sama dan komunikasi antar karyawan. Kurangnya keharmonisan tersebut dapat memicu konflik kerja dan menurunkan kenyamanan dalam bekerja. Di samping itu, fasilitas kerja yang disediakan perusahaan juga belum sepenuhnya mendukung aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif ini dapat menghambat kelancaran pekerjaan dan berdampak pada penurunan produktivitas karyawan. Selanjutnya, permasalahan juga terlihat pada indikator disiplin kerja karyawan. Hasil pra-riset menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa belum mendapatkan perlakuan yang adil dari pimpinan perusahaan. Selain itu, penerapan sanksi terhadap karyawan yang melanggar etika kerja dinilai belum berjalan secara tegas dan konsisten. Kurangnya ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi dapat menimbulkan sikap acuh tak acuh terhadap aturan perusahaan. Hal ini diperkuat dengan masih rendahnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan yang tidak memenuhi target kerja, sehingga disiplin kerja karyawan belum terbentuk secara optimal. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan tanggung jawab dan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan masalah terungkap diatas, Penulis tertarik untuk menganalisis lebih dalam mengenai **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang..**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang?
5. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang?
6. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai intervening pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai intervening pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang.
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai intervening pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai intervening pada PT. Tantowi Indo Utama Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, meningkatkan pengetahuan dan juga menambah pengalaman baru tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja PT Tantowi Indo Utama Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan perusahaan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan bacaan penelitian bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT . Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1), 48–56.
- Adhari. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi (Cetakan Pertama)*. CV Penerbit Qiara Media.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing. *Empiris* . Jember: CV. Pustaka Abadi.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ahmad, J. (2018). Desain penelitian analisis isi (Content analysis). *Jurnal Ilmiah Desain Penelitian*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Armansyah (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HPA Tanjungpinang”.
- Alamsyah, & Oktarina, (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990-1003
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt HPA TanjungPinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–93.
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA TanjungPinag. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(4), 153– 159. <https://doi.org/10.55123/toba.v3i4.4434>
- Asiati, Diah Isnaini, dkk. (2019). Metode Penelitian Bisnis. Palembang: Noerfikri.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Fauzi, Nugroho A. (2020). Manajemen Kinerja. Mulyorejo Surabaya: Airlangga University Press
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Pres

- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navati, D., Ali, H., & Khan, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(8), 1028–1042.
- Fitroh, U., Prasetyo, E. T., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(2).
- Gunawan (2020) Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sakura Java Indonesia
- Hasibuan, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman, M. (2016) *Manajemen Kompensasi*. Penerbit Rajawali Pers : Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Banten: Berkah Aksara Cipta Karya.
- Pratama (2023) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya
- Riyanto, S., & Putera, A. R. (2022). *Metode Riset Penelitian Kesehatan & Sains*. CV Budi Utama.
- Rosento (2019) Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelistya, D. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Nizamia Learning Center
- Subekti (2023) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Andalan Kalasan Technopark Yogyakarta”.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D* (Sutopo, Ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2022). *SPSS untuk penelitian*. JL. Wonosari Km 6, Demblaksari RT 4, Baturetno, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryo (2022) *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya*
- Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Suwindia, I. G., & Wati, N. N. (2021). *Kinerja Pegawai*. Mpu Kuturan Press.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie..
- Wijaya, L., Edimasjar, K., Wijaya, L., & Edimasjar, K. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kesehatan Dan Pembangunan*, 15(2).