

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LASTANA INDONESIA  
CABANG PALEMBANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**Nama : M. Syazali**

**NIM : 21 2015 274.M**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LASTANA INDONESIA  
CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**OLEH :**

**Nama : M. Syazali**

**NIM : 21 2015 274.M**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul** : Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Lastana Indonesia Cabang Palembang  
**Nama** : M.Syazali  
**Nim** : 212015274.M  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis  
**Program Study** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia

DiterimadanDisahkan  
PadaTanggal, Februari 2019

DiterimadanDisahkan  
PadaTanggal, Februari 2019

**Pembimbing 1,**

**Pembimbing 2,**

  
Dr. Omar Hendro S.E., M.Si

**NIDN: 0213166902**

  
Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si

**NIDN: 0221036902**

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen





HJ. Maftulha Nurrahmi, S.E., M.Si

**NIDN: 0216057001/673.84**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M.Syazali  
Nim : 212015274.M  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Lastana Indonesia Cabang 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 ini.

Palembang, Febuari 2019



## ABSTRAK

**M.SYAZALI / 212015274.M / 2019 / Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Lastana Indonesia Cabang Palembang.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Lastana Indonesia Cabang Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Lastana Indonesia Cabang Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Lastana Indonesia Cabang Palembang. Variabel yang digunakan adalah Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), dan Kinerja karyawan (Y). Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 responden, dengan teknik pengambilan sampel *probability* sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan ada pengaruh positif yang disebabkan variabel Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan, dengan persamaan regresi :  $Y = 3,440 + 6,396 X_1 + 7,252 X_2 + 7,337 X_3$ . Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel produk, harga, distribusi dan promosi memberikan sumbangan terhadap variabel keputusan pembelian, sebesar 94,1%. Hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} (47,237) > F_{tabel} (2,33)$ , artinya ada pengaruh signifikan Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja pada Kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} (6,396) > t_{tabel} (1,66462)$ , artinya ada pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan,  $t_{hitung} (7,252) > t_{tabel} (1,66462)$ , artinya ada pengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan,  $t_{hitung} (7,337) > t_{tabel} (1,66462)$ , artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

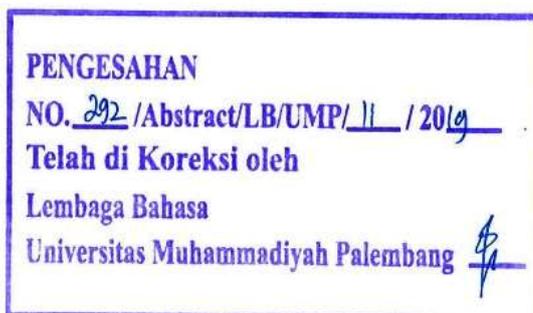
**Kata Kunci : DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KINERJA KARYAWAN.**

## Abstract

*M. Syazali/212015274.M/2019/The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT Lastana Indonesia Palembang Branch.*

*The formulation of the problem in this study was to know whether there was the influence of work discipline, work motivation and work environment on employee performance at PT Lastana Indonesia Palembang Branch. The purpose of this study was to determine the influence of work discipline, work motivation and work environment on employee performance at PT Lastana Indonesia Palembang Branch. This type of research was associative research, namely to determine the influence of work discipline, work motivation and work environment on employee performance at PT Lastana Indonesia Palembang Branch. The variables were work discipline (X1), work motivation (X2), work environment (X3), and employee performance (Y). The sample in this study were 78 respondents, with probability sampling techniques. The data used in this study were primary data, using the questionnaire method. The analysis technique used multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive effect caused by work discipline variables, work motivation and work environment on employee performance, with a regression equation:  $Y = 3.440 + 6.396 X1 + 7.252 X2 + 7.337 X3$ . The test results of the coefficient of determination showed product variables, price, distribution and promotion contribute to the purchasing decision variable, amounting to 94.1%. The F test results showed the value of  $F_{obtained} (47,237) > F_{table} (2,33)$ , it meant that there was a significant influence on work discipline, work motivation and work environment on employee performance. The t-test results showed the value of  $t_{obtained} (6.396) > t_{table} (1.66462)$ , it meant that there was a significant effect of work discipline on employee performance,  $t_{obtained} (7.252) > t_{table} (1.66462)$ , it meant that there was a significant influence  $t_{obtained} (7.337) > t_{table} (1.66462)$ , it meant that there was a significant influence on the work environment on employee performance.*

*Keywords: work discipline, work motivation and work environment on the performance of employees.*



# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PRAKATA

**Assalamu'alaikum. Wr. Wb.**

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan empat variabel yaitu pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Lastana Indonesia Cabang Palembang, terdapat 8 indikator dengan 78 sampel. Pada tehnik analisis penulis menggunakan tehnik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.25

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada ayahanda Safran dan Ibunda Usniati. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihiku sejak kecil*”. Adiku Robianto dan Tri Nanda KH.

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Omar Hendro S.E, M.Si selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Ibuk Hj Zuhriyah , S.E, M.Si. selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan PT Lastana Indonesia Cabang Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis.
8. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.

9. Keluarga besar kelas malam yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.
10. Wanita tersabar Romadhona Pratiwi A.Md terima kasih atas kesabaran dan kasih sayangnya.
11. Sahabat seperjuangan ku Ahmad Aziz Arda, M.Syaifullah, M.Ilham kurniawan, M.Farhan dan Muhtadin, Terkhusus Maulana Hidayatullah dan Prayoga Wiranata semoga Allah lancarkan segala urusan perkuliahan.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

**Palembang, Februari 2019**

**Penulis**

**(M. Syazali)**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN DEPAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	19
C. Kerangka Pemikiran .....	21
D. Hipotesis.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi Penelitian .....	23
C. Operasional Variabel.....	23
D. Populasi dan Sampel .....	24

E. Data yang diperlukan.....	24
F. Metode Pengumpulan Data.....	25
G. Analisis dan Teknik Analisis.....	26

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	30
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	30
2. Pengujian Instrumen .....	31
3. Karakteristik Responden.....	35
4. Distribusi Jawaban Responden.....	38
5. Proses Pengujian.....	42
B. Hasil Pembahasan Penelitian .....	46

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan.....	51
B. Saran.....	51

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi perlu diperhatikan sistem pemeliharannya akan tingkat kebutuhan dan kesejahteraannya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dan dengan tujuan maka dapat menimbulkan permasalahan baik bagi karyawan maupun organisasi. Dengan demikian pimpinan memiliki tugas untuk membuat kinerja karyawan efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan tujuan organisasi karyawan dapat tercapai.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia itu sangat sulit dan rumit. Pimpinan hendaknya terus berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja Karyawan pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Wibowo (2016:7) Kinerja adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang

efektif kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada di ruang lingkup perusahaan merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan tersebut tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan berprestasi terhadap pekerjaannya sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset penting dan berharga bagi perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktifitas perusahaan. Demi tercapai tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih giat dan aktif. Diperlukan perhatian yang lebih serius terhadap karyawan atas pemberian tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai. Motivasi & Disiplin kerja

yang tinggi akan membuat karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat dan giat dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya dengan motivasi & Disiplin yang sangat rendah maka karyawan akan tidak semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas individu.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting yang artinya motivasi harus dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan dengan motivasi yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Wibowo (2016:322-323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang membangkitkan kemauan kerja atau mendasari semangat kerja seseorang untuk memulai melaksanakan pekerjaan mencapai tujuannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan Disiplin Kerja menurut Singodimejo (2000:60) dalam Sutrisno (2009:90), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan

kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu.

Selain itu Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, dimana apabila lingkungan kerja tersebut nyaman maka karyawan dapat bekerja dengan maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan sering juga dengan terciptanya kinerja karyawan. Akan tetapi pimpinan perusahaan sering melakukan kelalaian dengan tidak memperhatikan lingkungan kerja karyawan, hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan membantu mengurangi kejenuhan serta kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Misalkan kebersihan, music, penerangan dan lain-lain. Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja adalah semua unsur yang ada disuatu wilayah atau tempat dan waktu tertentu. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (fasilitas yang lengkap, ruangan yang nyaman, keadaan lingkungan yang bersih dll) dan lingkungan non fisik (suasana kerja, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan dll).

PT. Lastana Indonesia adalah salah satu perusahaan cabang dari Lazada Group salah satu perusahaan E-commerce terbesar di dunia. Namun PT.

Lastana Indonesia ini hanya bergerak di bidang jasa pengantaran paket dari Lazada Group. Berbeda dengan perusahaan jasa pengantaran paket lainnya, PT Lastana Indonesia tidak melayani pengantar paket di luar daerah karena perusahaan ini hanya menerima pengiriman paket di dalam kota. Selain itu juga perusahaan ini tidak menerima pengiriman paket dari perusahaan lain layaknya perusahaan pengiriman paket lainnya.

Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja yang dinilai baik secara kuantitas maupun kualitas. Menurut Marwansyah (2010) “Kinerja Adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Kasmir (2016) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun.” Perusahaan ini memberikan target kepada karyawannya sebesar 95% paket terkirim satu kali pengantaran dengan jumlah paket yang disediakan oleh perusahaan ini sebagai tolak ukur kinerja para karyawannya. Jika target tersebut tidak dapat dicapai oleh karyawan maka perusahaan ini akan menindak tegas karyawan tersebut dengan teguran, seperti data di bawah ini:

**Table 1.1**

## DAFTAR PERFORMANCE TERENDAH PER 30 DESEMBER 2018

NO	NAMA	PAKET TERKIRIM	PAKET TIDAK TERKIRIM	PERFORMANCE KURIR
1	AHMAD YUNUS	102	14	88%
2	ELY SETIAWAN	89	10	88%
3	DERRY DWI NANDA	96	11	87%
4	ZULKIPLI	70	7	90%
5	AHMAD ASSIRI	100	7	94%

karyawan di perusahaan ini juga masih banyak yg belum mengetahui proses marketing, dimana dari setiap kurir yg mengantar paket memang di tuntu oleh perusahaan utk menguasai hal tersebut, hal ini di lakukan oleh perusahaan ini dengan tujuan agar berkurang nya paket tidak terkirim dengan alasan bahwa konsumen merasa kurang yakin dengan paket yg ia pesan dengan hanya melihat gambar saja. Selain itu sering terjadi nya keterlambatan dalam pembayaran kompensasi dan penggantian uang operasional dalam perusahaan ini membuat para karayawan kurang bersungguh sungguh dalam melaksanakan tugas nya.

Selain itu juga kurang nya kedisiplinan dari karyawan perusahaan ini mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan (2008:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan

peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Masih banyak karyawan di perusahaan ini yang melanggar peraturan yg di terapkan oleh perusahaan ini, seperti data berikut menunjukkan masih banyak nya karyawan datang terlambat dan tidak masuk kerja dengan keterangan yang jelas. Berikut rekap daftar hadir perusahaan PT Lastana Indonesia dalam 3 tahun terakhir:

**Tabel 1.2**

**Daftar Absensi Karyawan PT Lastana Indonesia cabang Palembang**

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	ABSENSI			
		IZIN	SAKIT	DATANG TERLAMBAT	TANPA KETERANGAN
2016	58	24	22	75	3
2017	90	37	44	123	5
2018	90	21	32	98	9

Sumber : Rekap Absensi Karyawan PT Lastana Indonesia cabang Palembang

Hal ini sangat mempengaruhi kinerja beberapa karyawan dimana mereka banyak yang kehabisan waktu dalam proses pengantaran paket dan banyak nya paket yang tertinggal apabila mereka tidak hadir tanpa keterangan.

Selain itu kurang baik nya hubungan antara sesama karyawan dan kepada pimpinan dalam perusahaan ini mempengaruhi kinerja dari karyawan di perusahaan ini. Dimana sering terjadi nya miss komunikasi antara sesama karyawan di perusahaan ini. Selain itu juga hal ini dapat membuat kondusi yg kurang kondusif di dalam perusahaan ini yang dapat membuat rasa kurang nyaman dalam perusahaan ini dan berpengaruh kepada kinerja karyawan di PT Lastana Indonesia Cabang Palembang.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, Maka dari itu dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap PT Lastana Indonesia Cabang Palembang.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Indonesia Cabang Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Indonesia Cabang Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Indonesia Cabang Palembang ?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama sama terhadap Kinerja karyawan di PT. Lastana Indonesia Cabang Palembang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Indonesia Cabang Palembang.

2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Lastana Indonesia Cabang Palembang.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lastana Indonesia Cabang Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Lastana Indonesia Cabang Indonesia.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

##### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang telah selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

##### 2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan khususnya mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPT. Lastana Indonesia Cabang Palembang.

##### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian serupa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fatimah (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rabban Cahaya Sumatera Seiatan.
- Fikri (2012) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Lestari Motorindo Jaya Indralaya.
- Hasan, M. Iqbal. (2010a). *Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. (2014b). *Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, Melayu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara
- Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang.  
<https://media.neliti.com/media/publications/86280-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-ker.pdf>
- Siregar, Syofian P (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif : dilengkapi perbandingan manual dan SPSS*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono (2015b) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sutrisno, Edy.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers