

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISPLIN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PT. REMCO PALEMBANG

SKRIPSI



Nama : Daffa Abiyu Aisy
NIM : 212014077

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISPLIN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PT. REMCO PALEMBANG

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Daffa Abiyu Aisy
NIM : 212014077**

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

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Daffa Abiyyu Aisy
NIM : 212014077
Konsentrasi : SumberDaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan PT. REMCO Palembang

Dengan ini 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 murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2019

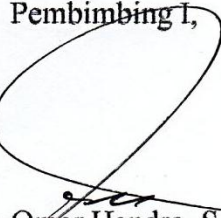

Daffa Abiyyu Aisy

Fakultas Ekonomi dan bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

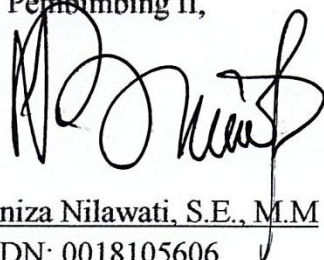
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja, dan Iklim
Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan
PT. REMCO PALEMBANG
Nama : DAFFA ABIYYU AISY
NIM : 212014077
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2019

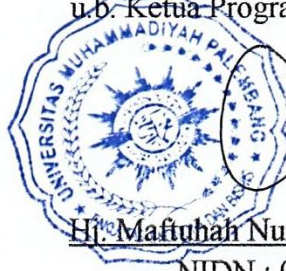

Pembimbing I,


Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si
NIDN: 0213106902

Pembimbing II,


Arniza Nilawati, S.E., M.M
NIDN: 0018105606

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

MOTTO :

“Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, dan menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan”.

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai, tetaplah bekerja keras. Dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al- isyirah, 6-8)

Dengan Ridho ALLAH SWT

Kupersembahkan Skripsi Ini Kepada :

- ❖ *Ayahanda Supri Ahmadi, SKM, M.KES*
- ❖ *Ibunda Nunung Rahmawati, SKM*
- ❖ *Saudara-saudaraku tercinta*
- ❖ *Kedua pembimbing skripsiku*
Bapak Dr.Omar Hendro, S.E., M.si
selaku pembimbing I dan
Ibuk Arniza Nilawati, S.E.,M.M selaku
pembimbing II
- ❖ *Kedua prodi manajemen ibuk Hj.Maftuhah*
Nurrahmi, S.E.,M.si dan
Ibuk Dr.Diah Isnaini A, S.E.,M.M
- ❖ *Bapak dan Ibuk dosen serta staf – staf*
falkutas ekonomi dan bisnis
- ❖ *Sahabat-sahabat terbaik ku*
- ❖ *Almamater ku*

PRAKATA



Assalamu'alaikum, Wr, Wb.

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan PT. REMCO PALEMBANG sebagai salah satu syarat dalam ujian komprehensif pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai kesulitan. Namun, berkat bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, dan tentunya saran kritik dari pembaca sangat diharapkan untuk memperbaiki kekurangan pada skripsi ini. Dengan kerendahan hati dan rasa ikhlas, perkenalkanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan laporan ini, sehingga penulis dapat mengatasi kesulitan dalam pembuatan skripsi ini. Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr.H.Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Wakil-Wakil Dekan beserta staf karyawan/karyawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurahmi, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Arniza Nilawati, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen dan staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kepala perusahaan PT. REMCO PALEMBANG yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian
8. Ayahanda dan Ibunda yang senantiasa memberikan doa dan dukungan kepada penulis selama menjalankan kuliah dan menyelesaikan skripsi.
9. Saudara-saudaraku yang telah memberikan semangat dan motivasi kepadaku dalam menyelesaikan skripsi.
10. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, Semoga Allah S.W.T. membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2019

Penulis,

Daffa Abiyyu Aisy

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran.....	32
D. Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Operasionalisasi Variabel.....	35

D. Populasi Dan Sampel	36
E. Data Yang Diperlukan.....	38
F. Metode Pengumpulan Data.....	39
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian	60

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	66
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Produksi	2
Tabel 1.2	Inventory Turn Over	4
Tabel 1.3	Jumlah Produk dan Produk Cacat	5
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	35
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan.....	36
Tabel 3.3	Kerangka Sampel Penelitian	37
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 4.6	Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.7	Motivasi Kerja.....	55
Tabel 4.8	Displin Kerja	56
Tabel 4.9	Iklim Organisasi	57
Tabel 4.10	Analisis Regresi Linier Berganda	59
Tabel 4.11	Uji F (Simultan)	61
Tabel 4.12	Tabel Uji t (Secara Persial)	62
Tabel 4.13	Uji Kofisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

KERANGKA PEMIKIRAN	32
--------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Kuesioner
LAMPIRAN 2	Tabulasi Data Jawaban Responden
LAMPIRAN 3	Frekuensi Jawaban Responden
LAMPIRAN 3	Uji Validitas Dan Reliabilitas
LAMPIRAN 4	Regresi, Uji F, Dan Uji t
LAMPIRAN 5	Titik Persentase Distribusi F
LAMPIRAN 6	Titik Persentase t
LAMPIRAN 7	Titik Persentase r
LAMPIRAN 8	Jadwal Penelitian
LAMPIRAN 9	Plagiarism Checker X Originalty Report
LAMPIRAN 10	Surat Riset Selesai Penelitian
LAMPIRAN 11	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
LAMPIRAN 12	Sertifikat AIK
LAMPIRAN 13	Sertifikat Teofel
LAMPIRAN 14	BIODATA PENULIS

ABSTRAK

NAMO / ISI NIM/ 2019/ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Remco Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah 354 orang karyawan, dengan sampel yang diambil sebesar 78 responden. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan regresi : $Y = 0,880 + 0,351 X_1 + 0,613 X_2 + 0,494 X_3$. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} (12,293) > F_{tabel}(2,73)$, artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,634) > t_{tabel} (1,992)$ untuk motivasi kerja, $t_{hitung} (5,494) > t_{tabel} (1,992)$ untuk disiplin kerja dan $t_{hitung} (5,371) > t_{tabel} (1,992)$ untuk iklim organisasi, artinya ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan iklim organisasi mampu berkontribusi menjelaskan perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan, dengan sumbangan yang disebabkan sebesar 82,6%.

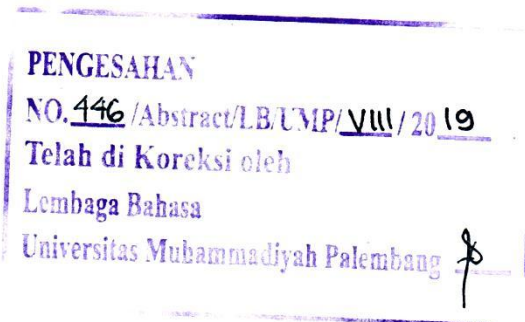
Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

Daffa Abiyu Aisy / 212014077/2019 / *The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Organization Climate on Employees' Performance of PT. Remco Palembang.*

The formulation of the problem in this study was whether or not there was any influence of work motivation, work discipline and Organization climate on employees' performance of PT. Remco Palembang. The population in this study was 354 employees where the taken sample was 78 respondents. The data used in this study was primary data. The data collection method was questionnaire. The analyses of the data were qualitative and quantitative analysis. The analysis technique was multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed a regression equation: $Y = 0.880 + 0.351 X_1 + 0.613 X_2 + 0.494 X_3$. The $F_{t_{est}}$ result indicated that $F_{obtained} (12.293) > F_{table} (2.73)$, meaning that there was a significant influence of work motivation, work discipline and organization climate on employee performance. t_{test} result showed the $t_{obtained} (2.634) > t\text{-table} (1.992)$ for work motivation, $t_{obtained} (5.494) > t\text{-table} (1.992)$ for work discipline and $t_{obtained} (5.371) > t\text{-table} (1.992)$ for Organization climate, it means that there was an influence of work motivation, work discipline and Organization climate partially on employees' performance. The results of the coefficient determination test showed the variables of work motivation, work discipline and Organization climate were able to contribute to explaining the changes that occurred in employee performance, with a contribution as 82.6%.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Organization Climate and Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berkecakupan serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang baik itu pemimpin maupun karyawan pada pola tugas serta pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan proses melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

PT. Remco Palembang merupakan perusahaan yang mengolah karet mentah (*rimilled*) menjadi karet setengah jadi (*crumb rubber*). Hal tersebut di atas dilandaskan kepada surat keputusan menteri perkebunan No. 70/Kpts/Km/5/1968 tanggal 15 Mei 1968 yang isinya mengharuskan perusahaan ini dalam waktu 18 bulan sejak surat keputusan tersebut dikeluarkan mengadakan modernisasi peralatan berupa bangunan pabrik *crumb rubber*. Berdasarkan hasil observasi peneliti diketahui bahwa masih terdapat masalah yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan, masalah tersebut berkaitan dengan kinerja

karyawan. Kinerja karyawan PT. Remco Palembang terlihat kurang baik karena hasil produksi yang mampu dicapai masih belum sesuai target perusahaan. Faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan rendah diantaranya adalah motivasi, disiplin, dan iklim organisasi yang diberikan PT. Remco Palembang kepada karyawannya.

Berikut adalah data target produksi dan realisasi produksi PT. Remco Palembang dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2018.

Tabel I.1
Data Produksi PT. Remco Palembang
Tahun 2014 s/d 2018

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	% Kenaikan atau Penurunan
1	2014	86.000	74.260	86,35%
2	2015	86.000	78.341	91,09%
3	2016	86.000	83.296	96,86%
4	2017	86.000	76.049	88,43%
5	2018	86.000	78.210	90,94%
	Total	430.000	390.075	453,67%
	Rata-Rata	86.000	78.015	90,73%

Sumber: PT. Remco Palembang, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa realisasi produksi PT. Remco Palembang selama tahun 2014 sampai dengan 2018 mengalami fluktuasi, artinya realisasi produksi mengalami ketidakstabilan berdasarkan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Secara rata-rata target produksi yang ditetapkan perusahaan dalam 5 tahun terakhir sebesar 86.000 ton, sedangkan pada tahun 2014 realisasinya hanya mampu tercapai sebesar 74.260 (86,35%) ton. Tahun 2015 realisasi produksi yang tercapai mampu meningkat dibandingkan tahun sebelumnya dengan persentase tercapai sebesar 78.341 (91,09%) ton. Tahun

2016realisasi produk kembali mengalami kenaikan dengan persentase tercapai sebesar 83.296 (96,86%) ton. Namun pada Tahun 2017, target produksi yang ditetapkan perusahaan hanya mampu mencapai 76.049 (88,43%) ton. Bahkan pada Tahun 2018realisasi produksi yang mampu dicapai perusahaan hanya mampu memenuhi 78.210 (90,94%) ton.Tingkat produksi pada skala 5 tahun terakhir tersebut, apabila dirata-ratakan hanya mampu tercapai 78.015 (90,73%) ton, jumlah ini dinilai oleh perusahaan berada pada taraf yang rendah, sehingga dikhawatirkan akan terus menurun dan mempengaruhi priode yang akan datang.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Olehkarena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan Menurut G.R. Terry (dalam Hasibuan, 2014:145), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, fenomena yang terjadi mengenai motivasi kerja yang dimiliki sebagian karyawan pada PT. Remco Palembang.Motivasi yang dimiliki karyawan pada PT. Remco Palembangdirasakan masih kurang,hal ini dapat dilihat dari hasil analisis ITO (*inventort turnover*) yang dilakukan PT. Ramco Palembang selama 5 tahun terakhir, yang tersaji pada Tabel I.2 berikut ini :

Tabel I.2
Inventory Turnover PT. Remco Palembang
Tahun 2014 s/d 2018

No	Tahun	Inventory Turnover
1	2014	1,43 Kali
2	2015	1,24 Kali
3	2016	1,26 Kali
4	2017	1,22 Kali
5	2018	1,11 Kali

Sumber: PT. Remco Palembang, 2019

Dilihat dari data *inventory turnover* PT. Remco Palembang diketahui bahwa pada tahun 2014 *inventory turnover* sebesar 1,43 kali. Artinya PT. Remco hanya melakukan pengolahan bahan baku untuk dijual kembali hanya 1,43 kali dalam satu tahun. Untuk tahun 2015 mengalami penurunan menjadi 1,24 kali dalam setahun, tahun 2016 mengalami peningkatan menjadi 1,26 kali, tahun 2017 kembali mengalami penurunan menjadi 1,22 kali, dan tahun 2018 *inventory turnover* PT. Remco Palembang kembali mengalami penurunan menjadi 1,11 kali. Seperti diketahui bahwa semakin besar *inventory turnover* perusahaan, maka semakin besar perusahaan mendapatkan profit atau keuntungan, dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor penyebab rendahnya *inventory turnover* di PT. Remco Palembang yaitu karena kurangnya motivasi kerja karyawan.

Selain motivasi dapat mempengaruhi kinerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi (Hasibuan, 2014:193).

Berikut adalah data produk yang cacat akibat kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja di PT. Remco Palembang.

Tabel I.3
Jumlah Produk dan Produk Cacat PT. Remco Palembang
Tahun 2014 s/d 2018

No	Tahun	Jumlah Produk	Produk Cacat	% Produk Cacat
1	2014	24.256	943	3,89%
2	2015	23.449	955	4,07%
3	2016	24.194	892	3,69%
4	2017	24.097	969	4,02%
5	2018	23.992	972	4,05%
Jumlah		119.988	4.730	3,94%

Sumber: PT. Remco Palembang, 2019

Berdasarkan Tabel I.3 di atas dapat diketahui bahwa selama tahun 2014 sampai dengan 2018 terdapat 4.730 produk cacat dari 119.988 produk yang diproduksi atau 3,94% produk cacat. Dari penjelasan tersebut terlihat bahwa dalam bekerja, karyawan PT. Remco Palembang kurang berhati-hati dalam memproduksi produk. Produk yang dihasilkan adalah karet setengah jadi berbentuk balok-balok dengan berat antara 10–30 kilogram per baloknya. Produk dikatakan gagal jika sisi pada balok tersebut tidak rata sempurna, sehingga produk tersebut harus diolah kembali, yang pada akhirnya dapat menambah biaya produksi. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa karyawan di PT. Remco Palembang masih kurang disiplin sehingga masih terdapat produk yang gagal dan perlu diolah kembali.

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat didalam iklim organisasi. Baik perusahaan besar maupun perusahaan

kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi/perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (*Quality of work life*) agar SDM dilingkungannya menjadi kompetitif. Semua perusahaan, karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh karyawan dan disampaikan tepat waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan menciptakan motivasi kerja positif. manajemen sumber daya manusia sangat memperhatikan proses pekerjaan kinerja karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, dimana hubungan pimpinan perusahaan dengan kinerja karyawan dan hubungan antar divisi/bagian dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal penting (*Human Capital*) bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dan dihubungkan dengan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk membahas hal tersebut ke dalam penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan PT. Remco Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja perusahaan PT. Remco Palembang?

2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan PT. Remco Palembang?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Palembang?
4. Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja perusahaan PT. Remco Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan PT. Remco Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan PT. Remco Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja perusahaan PT. Remco Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan, tambahan wawasan, dan menjadikan pribadi yang terampil dalam melakukan penelitian khususnya dalam kajian sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi karyawan untuk terus meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, sertamemberikan iklim organisasi kepada karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi agar kedepannya kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

3. Bagi Almamater

Hasil Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan sebagai acuan dalam penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan iklim organisasiterhadap kinerja perusahaan PT. Remco Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Wairooy. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim organisasi Terhadap Kinerja perusahaan PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar." *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4, No. 1, 2017.
- Annisa Pratiwi dan Ismi Darmastuti. 2014. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Diponegoro Journal Of Management* Volume 1, Nomor 1, Tahun 2014.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit: CAPS.
- Hasan, Iqbal. 2013. *Statistik 2*. Jakarta. Penerbit: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, A. Malayu SP. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, A. Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Revisi). Bumi AKSARA.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putu Agus Candra Mahardika. 2016. "Pengaruh Iklim organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina." *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Volume 4 Tahun 2016).
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rukhayati. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise." *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol 5, No 2, 2018.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Revisi 2. Bandung: Bumi Aksara.

- Simamora. 2014. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Udin Putra. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim organisasi Terhadap Kinerja perusahaan PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu." *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, Vol. 4, No. 1, Januari 2018, 001-010.
- Yayat Rahmat Hidayat dan Nopika Aryanti. 2016. "Pengaruh Iklim organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng "UD. Sinar Tani" di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan)." *Jurnal Agrinis* Vol. 1, No. 1, Oktober 2016.