

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA
PENYIARAN PUBLIK (LPP) RRI PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama : AMELIA INTI SARI
NIM : 21 2015 259**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA
PENYIARAN PUBLIK (LPP) RRI PALEMBANG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : AMELIA INTI SARI
NIM : 212015259**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Amelia Inti Sari

NIM : 212015259

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana S1 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 sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaraan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan atau gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2020

Penulis


Amelia Inti Sari

Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja,
Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik
(LPP) RRI Palembang
Nama : Amelia Inti Sari
Nim : 212015259
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Maret 2020

Pembimbing I



Omar Hendro, S.E., M.Si., DR
NIDN/NBM: 0213106902

Pembimbing II



Lesi Agusria, S.E., M.M
NIDN/NBM: 0205088201

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

Motto dan persembahan

MOTTO :

“Jadilah dirimu sendiri, jangan pernah berfikir untuk menjadi orang lain, karena qodrat manusia itu untuk memiliki keyakinan yang haqiqi bukan hidup untuk penuh tidak kepercayaan diri”.

(Amelia Inti Sari))

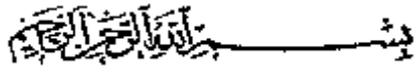
“Lebih baik diam dari pada sibuk menghakimi orang lain kemudian lupa bercermin”

Dengan Ridho ALLAH SWT dan Mengucap Syukur

Kupersembahkan Skripsi Ini Kepada :

- ❖ Ayahanda Tabaronie dan ibunda Nuraini*
- ❖ Kedua Adikku Aan Putra dan Flora Anjelita*
- ❖ Keluarga - keluarga ku tercinta*
- ❖ Kedua pembimbing skripsiku*
- ❖ Sahabat-sahabat terbaikku*
- ❖ Almamater kebanggaanku*

PRAKATA



Assalamu'alaikum, Wr, Wb.

Alhamdulillah rabbi'l'amin, 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, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI 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 Nurrahmi, S.E., M.Si. Ibu Dr. Diah Isnaini A, S.E, M.M selaku Ketua dan Wakil 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 Lesi Agusria, S.E, M.M selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Rosyadi, M.M dan Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku penelaah yang terus membantu penulisan untuk menyempurnakan hasil penelitian ini.

Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Pimpinan dan seluruh karyawan RRI Palembang.
8. Ayahanda dan Ibunda yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan kepada ku selama menjalankan kuliah dan menyelesaikan skripsi.
9. Kedua adikku dan keluarga-keluargaku yang telah memberikan semangat dan motivasi kepadaku dalam menyelesaikan skripsi.
10. Sahabat tercinta terkhusus Tezi Kharina A, Lezi M S, Merisa, Sonia Hwr, Erin Regina, Riri Hartati, Erin vrisca, Ika Ns, Jefri Am dan yang Tercinta kekasihku tersayang Charlie Alif Prasedya,S.E yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. 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, Maret 2020

Penulis,

Amelia Inti sari

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul.....	i
Halaman Bebas Plagiat	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Persembaha dan Moto	iv
Halaman Prakata	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Table	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran	xi
Abstrak	xii
Abstrac	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C.Tujuan Penelitian.....	8
D.Manfaat Penelitian.....	9

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Kepustakaan.....	10
1. Landasan Teori	10
a. Kinerja Karyawan	10
b. Motivasi.....	14

	c. Lingkungan Kerja.....	17
	d. Kepemimpinan	19
	e. Disiplin.....	22
	2. Penelitian Sebelumnya.....	26
	B. Kerangka Pemikiran.....	28
	C. Hipotesis.....	28
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian.....	31
	B. Lokasi Penelitian	31
	C. Operasionalisasi Variabel.....	32
	D. Populasi dan Sampel	33
	E. Data yang Diperlukan.....	34
	F. Teknik Pengumpulan Data	35
	G. Analisis Data dan Teknik Analisis	36
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	45
	B. Pembahasan Hasil Penelitian	66
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	76
	B. Saran	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 ketidakhadiran karyawan.....	6
Tabel II.1 Variabel, Definisi Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran	32
Tabel III.2 Kerangka Sampel	34
Tabel IV.1 hasil uji validitas	48
Tabel IV.2 hasil uji reliabilitas	49
Tabel IV.3 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	50
Tabel IV.4 karakteristik responden berdasarkan umur	51
Tabel IV.5 karakteristik responden berdasarkan pendidikan	52
Tabel IV.6 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	53
Tabel IV.7 karakteristik responden berdasarkan bagian kerja	54
Tabel IV.8 kinerja karyawan (Y).....	55
Tabel IV.9 motivasi kerja (X_2).....	56
Tabel IV.10 lingkungan kerja (x_2)	57
Tabel IV.11 kepemimpinan (X_3)	58
Tabel IV.12 disiplin kerja (X_4)	69
Tabel IV.13 Analisis Regresi Linier Berganda	60
Tabel IV.14 Uji F (simultan).....	63
Tabel IV.15 Uji t (Parsial)	64
Tabel IV.16 Uji koefisien determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	29

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Frekuensi Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Kuisisioner
- Lampiran 3 Hasil Spss
- Lampiran 4 Lampiran Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 Lampiran Uji Validitas Dan Realibilitas
- Lampiran 7 Lampiran Regresi, Uji F, Dan Uji T
- Lampiran 8 Tabulasi Data Jawaban Responden
- Lampiran 9 Lampiran Tabel Isaac Dan Michael
- Lampiran 10 Jurnal
- Lampiran 11 Surat Keterangan Sudah Melakukan Riset
- Lampiran 12 Fotocopy Sertifikat TOEFL
- Lampiran 13Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 14Foto Copy Sertifikat Lulus Membaca Al-Qur'an
- Lampiran 15 Pagiarism Checker X Originality Report
- Lampiran 16 Biodata Penulis

ABSTRAK

Amelia Intisari/ 212015259/ Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Palembang

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Palembang? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada RRI Palembang. Penelitian ini dilakukan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP)RRI Palembang. Populasi penelitian berjumlah 133 karyawan dengan sampel berjumlah 88 responden. Data yang diperlukan adalah data primer. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda, uji F, dan uji t.

Hasil penelitian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan Regresi Linier Berganda yaitu $Y = 0,258 + 0,246 X_1 + 0,495 X_2 + 0,196 X_3 + 0,93 X_4$, untuk uji F yaitu $F_{hitung} (77,542) > F_{tabel} (2,48)$, artinya ada pengaruh signifikan Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Palembang. Uji T yaitu $(3,340) > T_{tabel} (1,988)$, artinya ada pengaruh signifikan Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP)RRI Palembang.

Kata kunci: Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

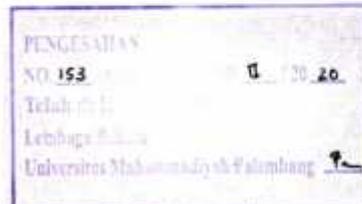
ABSTRACT

Amelia Intisari/ 212015259/2020/The Effect of Motivation, Discipline, and Work Environment on Employee Performance at the Public Broadcasting Institution RRI Palembang

The formulation of the problem in this study was 'Is there any influence of motivation, work environment, leadership, and work discipline simultaneously and partially on employee performance at RRI Palembang?' The purpose of this study was to determine and analyze the influence of motivation, work environment, leadership and work discipline simultaneously and partially on employee performance at RRI Palembang. This research was conducted at RRI Palembang. The population of this study was 133 employees. The number of sample was 88 respondents. The data needed was primary data. The data collection technique used was questionnaires. The techniques used for analyzing the data were multiple linear regression analysis tools, F test, and T test.

The finding of test indicated that the results of multiple linear regression calculations were $Y = 0,258 + 0,246 X_1 + 0,495 X_2 + 0,196 X_3 + 0,093 X_4$, for the F test that was $F_{observed} (77,542)$ was higher than $F_{table} (2,48)$, it meant that there was a significant influence of motivation, work environment leadership and work discipline on the employee performance at RRI Palembang. Test result showed that $T_{observed} (3,340)$ was higher than $T_{table} (1,988)$, its mean that there was a significant influence of motivation, work environment leadership and work discipline on the employee performance at RRI Palembang.

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



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya sebuah organisasi dan perusahaan jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit untuk mencapai tujuannya. Organisasi atau perusahaan yang memiliki perumusan tujuan dan perencanaan organisasi tidak akan ada artinya jika sumber daya manusianya tidak diperhatikan. Karena dari semua jenis sumber daya yang ada, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dalam melakukan manajemennya untuk dapat memperlancarkan tujuan suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Organisasi atau perusahaan tidaklah dapat mengoperasikan sumber daya yang dimiliki tanpa memanfaatkan unsur tenaga kerja manusia. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

RRI adalah satu-satunya radio yang menyanggah nama negara yang siarannya ditunjukkan untuk kepentingan bangsa dan negara. RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional.

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

masalah yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana kinerja karyawan di RRI Palembang masih terlihat kurang baik karena masih terdapatnya sebagian karyawan yang tidak serius dalam bekerja sehingga hasil kerja yang diperoleh tidak memuaskan, Volume kerja karyawan belum sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan dan masih kurangnya tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan, kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja adalah adanya motivasi karyawan.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Wibowo (2016 : 323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, fenomena yang terjadi mengenai motivasi kerja yang dimiliki sebagian karyawan RRI Palembang ialah kurangnya motivasi kerja kepada karyawan. Motivasi yang dimiliki dirasakan masih kurang karena menurut karyawan disana masih belum adanya sebuah penghargaan bagi karyawan yang telah bekerja secara maksimal, serta masih kurangnya bimbingan dari atasan seperti diberi tugas yang baru tetapi tidak ada arahan terlebih dahulu dari atasan, sehingga karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan itu sendiri tanpa atau apa yang diinginkan atasan tersebut padahal supervisi yang baik dapat menunjang motivasi karyawan itu sendiri. Motivasi sangatlah penting, biasanya orang yang selalu termotivasi akan terus menerus berusaha dalam bekerja.

Baik lingkungan juga berperan penting di dalam kepemimpinan memimpin karyawannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Lingkungan kerja, Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Menurut Sunyoto (2015: 44) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain. Hasil observasi peneliti di RRI Palembang didapatkan bahwa setiap ruangan memiliki AC sehingga karyawan sangat nyaman bekerja. Walaupun demikian, apabila aliran listrik padam terlihat karyawan merasa gerah diruangan kerja tersebut karena kurangnya ventilasi udara. Kemudian saat bekerja, karyawan terlihat berkonsentrasi dengan baik karena ruangan tempat bekerja jauh dari kebisingan. Selain itu Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Palembang juga tersedia kontak P3K, alat pemadam kebakaran, dan lainnya guna diperlukan jika terjadi kecelakaan ditempat kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Pimpinan dalam membebankan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan. Suatu organisasi atau perusahaan di tuntut harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Tetapi di dalam Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Palembang lingkungan kerja

yang ada termasuk tercukupi tetapi masih ada terdapat kondisi lingkungan kerja yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja atau masih belum kondusif, contohnya tingkat kebisingan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menyebabkan pengaruh yang kurang baik ialah adanya ketidak tenangan karyawan dalam bekerja. Dan di dalam lampu penerangan masih sedikit belum terang, dan serta sirkulasi udara masih harus memperbanyak ventilasi udara terutama di dalam ruangan kantor yang di anggap masih kurangnya ventilasi udara bisa menyebabkan kepanasan dalam ruangan saat bekerja. Oleh karena itu karyawan nya banyak yang kurang disiplin dalam bekerja. Didalam suatu motivasi tentu harus mempunyai jiwa kepemimpinan agar para karyawan sudah terlatih dari masa menjadi karyawan sampai akhirnya di angkat untuk menjadi peran yang lebih penting di dalam suatu perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar di capai hasil yang diharapkan. Dengan demikian, tampak pemimpin selalu akan dikaitkan dengan kelompok, karena seseorang pemimpin tanpa kelompok dan para anggota, tidak akan ada manfaatnya, meskipun individu tersebut mempunyai potensi yang sangat baik untuk menjadi seorang pemimpin. Kepemimpinan di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Palembang sudah mulai baik hal ini bisa dilihat majunya dan dikenalnya Lembaga Penyiaran Publik (LPP)RRI Palembang oleh masyarakat. Menurut

Anoraga (2015:214) mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar penuh pengertian, kesadaran senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Fenomena di perusahaan ini kurangnya dorongan dari atasan, hubungan keharmonisan antara atasan dan karyawan masih kurang harmonis contohnya kurang komunikasi, dan informasi yang kurang karena komunikasi dan keharmonisan kurang baik. Disetiap organisasi kedisiplinan harus dibentuk dari setiap karyawan agar para karyawan bisa menghargai kerjanya.

Disamping itu hal yang mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan, kedisiplinan itu sangatlah penting, Disiplin adalah fungsi operatif ke 6 dari sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seseorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya disiplin dengan baik. Sedangkan menurut Malayu Sp Hasibuan (2014:193) disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang karyawan untuk mentaati semua peraturan di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Palembang dan

norma-norma sisoal yang berlaku. Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Disiplin sangat berperan penting Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Palembang hal ini ditandai dengan masih ada karyawan yang kurang disiplin disebabkan karena kurangnya ketegasan pimpinan, jarang ditempat dan jarang melakukan pengawasan secara langsung, sehingga masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja bahkan lebih dari toleransi waktu yang diberikan dan pulang tidak tepat waktu. Masih kurangnya ketegasan dari pimpinan membuat kesadaran pada diri karyawan masih rendah untuk mentaati peraturan yang telah dibuat karena tidak adanya sanksi hukum yang kuat bagi karyawan yang sering datang terlaambat.

Tabel 1.1
Data Ketidakhadiran Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP)
RRI Palembang

Tahun	Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alpha (orang)	Total (orang)
2015	52	34	18	104
2016	40	50	13	103
2017	29	22	22	73
2018	44	26	20	90

Sumber RRI Palembang, 2019

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2015 terdapat 104 orang karyawan yang tidak hadir pada jam kerja. Dan pada tahun 2016 terdapat 103 orang karyawan yang tidak hadir pada jam kerja. Sedangkan pada tahun 2017 terdapat 73 orang karyawan yang tidak hadir pada jam kerja dan pada tahun 2018 terdapat 90 orang kaaryawan yang tidak hadir

di jam kerja. Dari tabel tersebut terlihat jelas jumlah ketidakhadiran karyawan adanya sanksi hukum berupa surat peringatan bagi karyawan yang sering datang terlambat.

Berdasarkan uraian diatas dan dihubungkan dengan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk membahas hal tersebut ke dalam penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Palembang.”**

B. Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh motivasi, lingkungan kerja, pemimpin dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP)RRI Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Palembang ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP)RRI Palembang ?
4. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Palembang ?
5. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP)RRI Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Palembang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

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

2. Bagi RRI Palembang

Penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi karyawan untuk terus meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja supaya lebih baik lagi kedepannya untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama, khususnya para karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi referensi tambahan sebagai acuan dalam penelitian terhadap pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja serta disiplin terhadap RRI Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga 2015 *.ekonomi manajemen*.Palembang : Raja grafindo persada
- Blancarddan Hersey 2015. *Bahavior in organizations: Understanding and manging the human side of work*. Allyins and bacon, inc.
- Danang, sunyoto. 2015. *Perilaku konsumen dan pemasaran*.Yogyakarta. penerbit: CAPS
- Hamali, 2016.*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit: CAPS
- Hasibuan, A. Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakrta.Penerbit : Bumi Aksara.
- Kartono. 2015. *Manajemen pengembangan sumberdaya manusia*. Bandung. Penerbit : Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. (revisi). Bumi AKSARA.
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono. 2016. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana