

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SAJIYEM ROTI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas – tugas dan Syarat – syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Surakarta

DISUSUN OLEH :

Satrio Gempar Pratama

21110156

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA

2025

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Satrio Gempar Pratama
Nim : 21110156
Program studi : Manajemen Bisnis
Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sajiyem
Roti

Disetujui dan Disahkan:

Hari : Senin

Tanggal : 20 Januari 2025

Pembimbing



Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H.

NIDN. 0625127401

Mengetahui

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Satria Veriansyah Wiguna S.Sn., M.M.

NIDN. 0606069402

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Satrio Gempar Pratama
Nim : 21110156
Program studi : Manajemen Bisnis
Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sajiyem
Roti

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima sebagai pemenuhan syarat memenuhi gelar Sarjana Ekonomi.

Hari : Jumat

Tanggal : 21 Februari 2025

Tim penguji

Tanda Tangan

Penguji Satu : Andri Nurtantiono, S.E., M.M.

()

Penguji Dua : Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H.

()

Mengetahui

Ketua STIE Surakarta



Aditya Liliyan, S.M.B., MM.,

.NIDN. 0606118902

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SAJIYEM ROTI

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau Sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan yang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima

Surakarta, 20 Januari 2025

Pembuat pernyataan



Satrio Gempar Pratama

MOTTO

“Forget failure, forget everything except what you’re going to do now and do it.

Today is your lucky day”

(Will Durant)

“Dunia memiliki siklus alamiah, tetapi tidak pernah kembali ke titik awal”

(Al-Biruni)

“Tidak ada yang salah dari sebuah pilihan , yang salah adalah ketika kita sudah memilih kemudian menyesal dan yang bodoh ketika menyesal tidak mencoba pilihan lain”

(Dzawin Nur)

“Walaupun mustahil, lebih baik mencoba dan gagal daripada diam dan ga melakukan apa-apa”

(Coki Pardede)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya penelitian ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya yang selalu memberi doa, kasih sayang, semangat dan dukungan.
2. Seluruh keluarga saya yang memberi dukungan.
3. Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta pengarahan.
4. Almamaterku STIE Surakarta
5. Diri sendiri, terimakasih sudah berusaha semaksimal mungkin dan tidak patah semangat untuk mencapai tujuan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sajiyem Roti”. Adapun skripsi ini disusun dengan maksud untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat hal yang kurang sempurna, sehubungan dengan adanya keterbatasan penulis.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi ini.

Atas tersusunnya skripsi ini penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Aditya Liliyan, S.M.B., MM., selaku Ketua Pimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Satria Veriansyah Wiguna S.Sn., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
3. Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, serta petunjuk kepada penulis dalam rangka penyelesaian skripsi.

4. Ari Susanti, S.Pt., M.M, selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis, selama penulis menempuh pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
5. Seluruh dosen Program Studi S1 Manajemen yang telah memberikan ilmu bermanfaat
6. Seluruh keluarga saya yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.
7. Seluruh responden di Sajiyem Roti yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner penelitian.
8. Teman terbaik saya yang selalu ada untuk menghibur, membantu, memberikan semangat dan dorongan.
9. Semua rekan-rekan yang telah menemani penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi.
10. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan demikian yang dapat penulis sampaikan, dengan penuh harap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang bersangkutan.

Surakarta, 20 Januari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kajian Teori	12
B. Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Objek Penelitian	25
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	25
C. Sumber Data	25
D. Populasi dan Sempel	26
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Definisi Operasional Variabel	28
G. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
B. Deskripsi Data Responden	41
C. Hasil Analisis Data	47
D. Pembahasan	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59

A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
Daftar Pustaka.....	61
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian terdahulu	19
Tabel 2 Definisi operasional.....	31
Tabel 3 Karakteristik berdasarkan jenis karyawan	41
Tabel 4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	42
Tabel 5 Analisis deskriptif X_1	43
Tabel 6 Analisis deskriptif X_2	44
Tabel 7 Analisis deskriptif X_3	45
Tabel 8 Analisis deskriptif Y	46
Tabel 9 Uji validitas X_1	47
Tabel 10 Uji validitas X_2	48
Tabel 11 Uji validitas X_3	48
Tabel 12 Uji validitas Y	49
Tabel 13 Uji reliabilitas	49
Tabel 14 Uji normalitas	50
Tabel 15 Uji multikolinearitas.....	51
Tabel 16 Uji heterokedastisitas	51
Tabel 17 Uji linier berganda.....	52
Tabel 18 Uji parsial t.....	54
Tabel 19 Uji koefisiensi determinasi R^2	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka pemikiran	23
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisoner
- Lampiran 2 : Tabulasi data
- Lampiran 3 : Hasil uji

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SAJIYEM ROTI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sajiye Roti. Sampel penelitian ini 63 karyawan di Sajiye Roti dengan teknik sampling jenuh atau dikenal dengan teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 20.

Dari hasil penelitian yang diperoleh dari uji t menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai $R^2 = 0,597$ artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel bebas motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 59,7%, sedangkan sisanya 40,3% diterangkan oleh variabel lain diluar penelitian, seperti: beban kerja, kompensasi, dan rekan kerja.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SAJIYEM ROTI.

This study aims to determine the significance of the influence of motivation, work discipline, and work environment on employee performance at Sajiye Roti. The sample of this study was 63 employees at Sajiye Roti with saturated sampling technique or known as census technique where all members of the population were sampled. Data collection techniques using questionnaires, interviews, and observations. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression, t test, and coefficient of determination (R²) test using the help of SPSS version 20 software.

From the research results obtained from the t test, it shows that partially motivation has a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance, and the work environment has a significant effect on employee performance. Based on the coefficient of determination test, the value of R² = 0,597 is obtained, meaning that the magnitude of the contribution of the influence of the independent variables of motivation (X₁), work discipline (X₂) and work environment (X₃) on employee performance (Y) is 59,7%, while the remaining 40,3% is explained by other variables outside the study, such as: workload, compensation, and coworkers.

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

BAB I

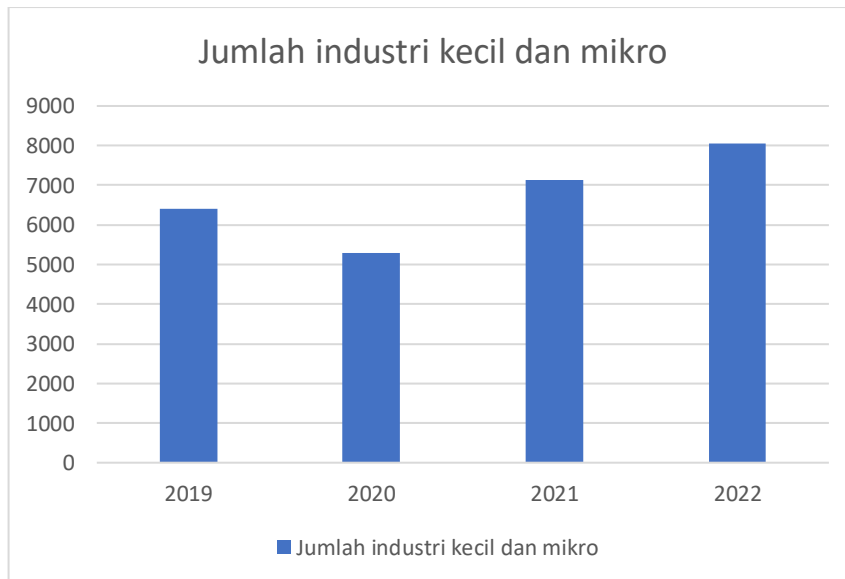
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era teknologi seperti saat ini persaingan bisnis menjadi semakin tinggi. Ditambah dengan perkembangan system AI untuk membantu segala permasalahan dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut (Jahroni & Darmawan, 2022) terdapat ancaman bagi sumber daya manusia, yaitu terlibatnya teknologi yang seiring waktu mengganti peranan manusia dalam proses aktivitas dalam organisasi bisnis

Selain didesak oleh teknologi perusahaan juga didesak dengan hadirnya perusahaan lain yang baru muncul. Hal ini disebabkan karena meningkatnya perekonomian mikro, terlebih lagi di karesidenan Surakarta. Hal ini dapat dilihat dari data yang di unggah oleh badan pusat statistik (BPS) kota Surakarta yang menampilkan bahwa jika dibandingkan jumlah banyaknya jumlah industri menengah kecil dan mikro pada tahun 2019 dan tahun 2022 terdapat peningkatan sebesar 25,5%.

Grafik 1
peningkatan industri kecil dan mikro di Karesidenan Surakarta



Sumber : Data BPS Surakarta 2024

Perusahaan dituntut untuk lebih kreatif untuk tetap menjaga eksistensinya, baik itu yang bergerak di bidang manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu sebuah perusahaan dituntut untuk se kreatif mungkin mencapai sebuah keefektifan dan keefisienan kerja. Keefektifan dan keefisienan kerja pada sebuah perusahaan sangat dibutuhkan supaya suatu perusahaan memiliki daya saing dengan perusahaan lain, agar perusahaan tersebut tetap bertahan di era sekarang. Menurut Desler (1997:23) agar tetap dapat bertahan dalam bisnis yang memiliki derajat kompetensi yang tinggi dan mencapai kinerja perusahaan dalam memenangkan persaingan global, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas (Muizu et al., 2020)

Walaupun perkembangan teknologi sudah sangat maju, sumber daya manusia tetap menjadi faktor yang paling penting dari sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan dan mewujudkan visi misi mereka. Kinerja dari karyawan menjadi faktor penentu dari baik atau buruknya pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Menurut (Erni et al., 2022) kinerja adalah suatu capaian yang seseorang terima secara kapasitas ataupun mutu saat mampu menuntaskan pekerjaan berdasarkan tugas dan fungsinya. Menurut (Ahmad Rivai, 2020) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja karyawan sendiri sangat dipengaruhi oleh bagaimana motivasi kerja karyawan tersebut, bagaimana kedisiplinan kerja mereka dan juga bagaimana lingkungan tempat mereka bekerja. Maka jika suatu perusahaan tidak berjalan dengan baik dalam mewujudkan tujuan perusahaan perlu diteliti bagaimana kinerja karyawan di perusahaan. Rendahnya motivasi dan kedisiplinan juga buruknya lingkungan kerja. Hal tersebut dapat menjadi salah satu faktor penyebab penurunan kinerja karyawan yang akan menghambat kecepatan gerak perusahaan.

Motivasi kerja merupakan bentuk respon dari seorang karyawan pada beberapa pernyataan tentang semua usaha yang timbul dari dalam diri sendiri, berupa dorongan untuk bekerja dan keinginan untuk mencapai suatu

tujuan (Sadat et al., 2020). Suasana yang kondusif, fasilitas yang memadai dan kesempatan untuk berkembang dapat menjadi faktor untuk meningkatkan motivasi kerja dari seorang karyawan. Selain faktor tersebut ada juga faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu pemberian motivasi oleh pimpinan. Pemberian motivasi oleh atasan dapat menumbuhkan motivasi pada diri seorang karyawan, selain itu juga dapat meningkatkan kedekatan antara bawahan dan atasan. Motivasi bukan hanya harus tumbuh dari dalam diri pegawai, namun juga dari bagaimana kemampuan seorang atasan dari suatu organisasi menumbuhkan atau menstimulasi agar dorongan semangat itu tumbuh dan berkembang dengan baik pada diri setiap pegawai (Ekhsan, 2019). Sehingga diharapkan pegawai mau dan mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan keinginan sepenuh hati untuk menyelesaikannya. Dan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja untuk menjabai tujuan sebuah perusahaan atau perusahaan

Untuk mencapai suatu tujuan tanpa terjadinya penyimbangan dibutuhkan kedisiplinan dari semua instrumen yang terkait, disiplin kerja sendiri merupakan keinginan dari dalam diri seorang karyawan secara sadar dan tanpa paksaan untuk mematuhi kebijakan atau peraturan dari suatu perusahaan. Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam melakukan suatu tindakan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik akan menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Pratiwi et al., 2023).

Menurut Rivai (2015:599) disiplin kerja adalah sebuah alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan memotivasi mereka mematuhi segala aturan dan kebijakan perusahaan (Zaenal Arifin & Sasana, 2022). Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan dapat menjadi salah satu cerminan seberapa besar kedisiplinan seorang pegawai.

Adapun yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan tempat karyawan bekerja, lingkungan kerja tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan wadah atau lingkup serta tempat kerja di mana seseorang melakukan aktivitas kerja dan lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi hasil positif maupun negatif dari kinerja karyawan (Ilham, 2019). Sedangkan menurut Nabawi lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang (Nabawi, 2019). Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, ventilasi udara yang baik, penerangan cahaya yang cukup) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan , hubungan antar sesama karyawan , serta hubungan antar karyawan dengan pimpinan). Dengan fasilitas yang menunjang aktivitas karyawan maka kinerja karyawan akan baik dengan memiliki fasilitas yang menunjang

aktivitas karyawan dan karyawan akan semakin bergairah dalam melaksanakan tanggung jawabnya. sehingga dengan demikian akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

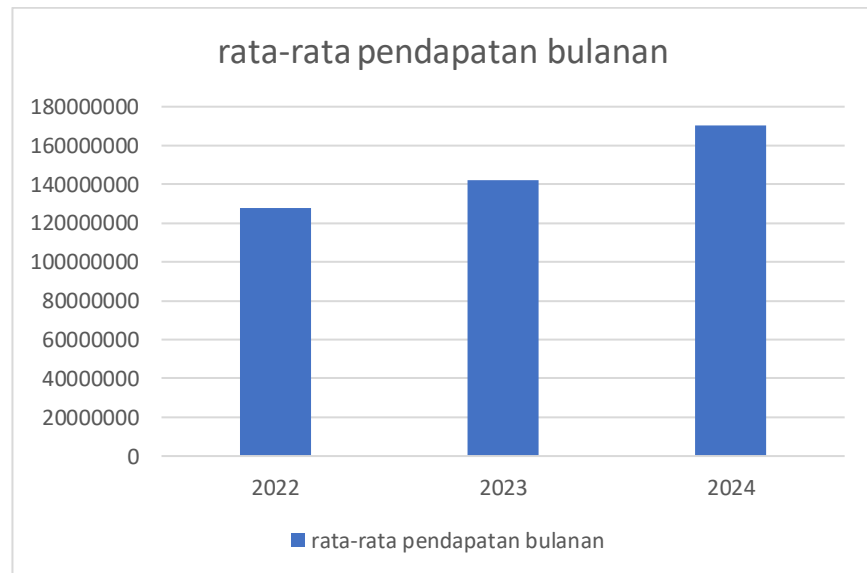
Penelitian ini dilakukan di roti SAJIYEM yang berlokasi di Jetis 1/9, Blimbing, Gatak, Sukoharjo, Jawa Tengah. Roti SAJIYEM merupakan sebuah bisnis keluarga yang bergerak di bidang kuliner, terutama pembuatan roti bolu maupun krumpul. Bisnis ini mulai didirikan sebagai sebuah upaya dari keluarga Sajiyem untuk bangkit dari keterpurukan ekonomiyang sedang mereka alami. Dengan keinginan kuat untuk bangkit, bisnis ini mulai dijalankan pada tahun 1995, roti SAJIYEM memulai produksi roti bolu sebagai produk awal yang akan menjadi produk utama mereka. Namun seperti halnya memulai bisnis pasti tidak akan selalu mulus, produk dari roti SAJIYEM tidak terlalu laku dipasaran. Hingga pada tahun selanjutnya tepatnya pada tahun 1996 roti SAJIYEM berhenti produksi untuk sementara, hal ini disebabkan karena satu keluarga memutuskan merantau ke Jakarta untuk memperdalam ilmu dan keterampilan tentang bisnis pastry selama kurang lebih 4 tahun, tepatnya di saerah dekat pasar senen. Disana mereka belajar teknik oembuatan macam-macam jenis roti dan belajar strategi bisnis yang paling efektif untuk bisnis ini. Pada tahun 2000 keluarga sajiyem Kembali lagi ke Solo dengan tekad dan rencana yang lebih matang untuk memulai kembali usaha roti Sajiyem. Mereka lebih inovatif dalam membuat varian roti, dengan menggabungkan pengetahuan yang didapat selama di Jakarta dengan citarasa khas local mereka mulai

menciptakan produk yang digemari oleh pasar. Hingga pada tahun 2002 roti SAJIYEM mulai berkembang pesat, karena pada tahun tersebut mulai banyak pesanan roti yang digunakan untuk acara hajatan. Hingga kini roti SAJIYEM terus berkembang dan menjadi pilihan bagi mereka yang mencari roti dengan rasa dan kualitas yang terjamin.

Penelitian dilakukan di roti sajiyem karena roti sajiyem memiliki karakteristik pemasaran yang masih konvensional bahkan bisa dikatakan ketinggalan zaman. Pemasaran pada roti sajiyem hanya mengandalkan berkembangnya citra yang disebarkan dari mulut ke mulut konsumen dan juga media yang secara sukarela meliput bisnis tersebut. Sehingga lonjakan pembeli yang tidak terkendali kerap menjadi masalah bagi bisnis tersebut.

Saat ini roti sajiyem berkembang dengan cukup pesat, dapat dilihat dari banyaknya peminat yang bukan hanya menggunakan roti sajiyem sebagai hidangan ketika hajatan namun juga mulai menjadi oleh-oleh khas. Selain itu roti sajiyem mulai diliput oleh stasiun tv beberapa kali, mulai dari stasiun tv jogja hingga stasiun tv nasional. Dapat dilihat dari grafik omset rata-rata bulanan pada tahun 2022 hingga 2024 yang selalu meningkat. Pada tahun 2020 omset bulanan roti sajiyem sebesar Rp 127.996.000,00 lalu pada tahun 2023 meningkat menjadi Rp 142.165.500,00 dan pada tahun 2024 sampai bulan September oktober mencapai Rp 170.200.444,44. Terdapat peningkatan sebesar 32,97% jika membandingkan omset bulanan pada tahun 2022 dibandingkan pada tahun 2024

Grafik 2
Rata-rata omset bulanan roti Sajiyem



Sumber : Data laporan pajak 2024 perusahaan

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di roti SAJIYEM, sering terjadi ketidak stabilan kinerja karyawan yang ditandai dengan fluktuasi kecepatan produksi. Hal ini sangat mungkin terjadi karena kurangnya motivasi, kedisiplinan dari pegawai roti SAJIYEM dan mungkin lingkungan kerja yang kurang memadai. Banyak tanda-tanda terjadinya masalah tersebut, beberapa diantaranya ditandai dengan seringnya beberapa pegawai tidak datang tepat waktu atau bahkan tidak datang atau tidak masuk tanpa keterangan yang jelas. Tentu saja hal ini sangat menghambat proses produksi dari roti SAJIYEM itu sendiri. Selain mengurangi jumlah SDM yang tersedia, hal ini juga mengganggu strategi produksi yang sudah direncanakan. Sehingga terjadi penurunan efisiensi dalam proses produksi dan potensi keterlambatan menyelesaikan pesanan. Selain masalah produksi, masalah kedisiplinan ini juga mempengaruhi moral pegawai lain

yang mungkin merasa terbebani karena harus memiliki beban kerja tambahan karena harus mengerjakan pekerjaan pegawai lain yang terlambat atau tidak hadir.

Sehingga masalah ini harus segera diatasi untuk menjaga kelancaran operasional dan menjaga kualitas produk. Dengan meningkatkan motivasi dan kedisiplinan pegawai, agar dapat mencapai tingkat produksi yang lebih stabil dan efisien, yang pada akhirnya pasti akan meningkatkan kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan.

Dari hasil analisis penulis pada roti SAJIYEM menimbulkan keinginan untuk meneliti mengapa kinerja karyawan disana tidak stabil. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SAJIYEM ROTI”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan pada kinaerja karyawan di roti SAJIYEM?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan pada kinaerja karyawan di roti SAJIYEM?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan pada kinaerja karyawan di roti SAJIYEM?

C. Tujuan dan Manfaat

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dan kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Tujuan penelitian

- a. Menganalisis seberapa signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di roti SAJIYEM
- b. Menganalisis seberapa signifikan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di roti SAJIYEM
- c. Menganalisis seberapa signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di roti SAJIYEM

2. Manfaat penelitian

a. Bagi roti Sajiyem

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk pimpinan roti SAJIYEM seberapa berpengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga pimpinan lebih memperhatikan motivasi dan disiplin karyawan serta lingkungan kerja roti SAJIYEM

b. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dan ilmu pengetahuan untuk bahan referensi dari penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan penulis tentang motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta faktor lain yang mempengaruhinya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja

Setiap karyawan dituntut untuk menampilkan hasil kerja yang optimal untuk dapat mencapai capaian kerja yang diharapkan oleh perusahaan sehingga dapat memberikan kontribusi positif pada perusahaan. Menurut (Setyo Widodo & Yandi, 2022) kinerja merupakan suatu perbuatan maupun perilaku dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat dinilai dan diamati oleh orang lain. Menurut (Sutrisno et al., 2023) kinerja karyawan merupakan perbandingan antara capaian yang diperoleh perusahaan dengan pengorbanan yang diberikan oleh perusahaan, dalam hal ini biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam menggaji karyawan itu sendiri. Sedangkan menurut (Pangestu et al., 2022) kinerja merupakan hasil dari tugas yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi beberapa faktor dengan tujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri.

Berdasarkan dari beberapa pengertian tentang kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari upaya seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh sebuah organisasi sesuai dengan kriteria yang diberikan oleh

organisasi, dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Indikator kinerja

Menurut moheriono, (Prasetyo & Marlina, 2019) indikator pada kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, sebagai berikut;

1) Efektif

Indikator efektif mengukur derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan

2) Efisien

Efisien merupakan indikator yang mengukur kesesuaian proses yang menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin

3) Kualitas

Kualitas menjadi indikator untuk mengukur kesesuaian antara kualitas produk/jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4) Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu

5) Produktivitas

Indikator produktivitas mengukur tentang tingkat keefektifan sebuah perusahaan

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Untuk mencapai kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan dari sebuah organisasi diperlukan dorongan untuk melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka secara sukarela dan sepenuh hati tanpa paksaan atau tekanan. Menurut (Fauzi et al., 2023) motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong seorang karyawan pada tingkat usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan karena kebutuhan pribadi. Menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) motivasi merupakan sebuah keadaan yang mengarahkan atau sebagai penyebab manusia untuk bertindak dan menjalankan aktivitas atas kesadaran masing-masing dengan maksud mengoptimalkan kinerja seseorang. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (Nanda Kurnia et al., 2022) motivasi merupakan sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya

Sehingga dari beberapa pengertian tentang motivasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan sebuah daya dorong pada diri seseorang untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya tanpa rasa terpaksa atau paksaan. Motivasi kerja dapat distimulasi dari faktor internal ataupun eksternal seorang pekerja.

b. Indikator motivasi kerja

Menurut Kartika & Kaihatu (Hidayat et al., 2021) menyebutkan bahwa terdapat 3 faktor indikator dari motivasi kerja

1) Arah perilaku

Indikator ini menjelaskan tentang perilaku seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini merujuk pada apakah cara seorang pekerja menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur serta visi misi perusahaan.

2) Tingkat usaha

Indikator ini menjelaskan tentang kerja keras karyawan terhadap perilaku yang dipilihnya. Dapat dicontohkan dengan pekerja selalu memberikan upaya maksimal dalam menyelesaikan tugas, bahkan bersedia lembur jika memang diperlukan.

3) Tingkat kegigihan

Indikator ini menjelaskan motivasi pekerja terhadap permasalahan pada pekerjaan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Untuk menjaga kecepatan dan arah dalam proses pencapaian tujuan sebuah organisasi diperlukan adanya kedisiplinan pada setiap anggota yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Siswanto (Mirawati et al., 2022) sikap hormat dan taat pada peraturan terhadap aturan tertulis maupun tidak yang berlaku, serta

kemampuan untuk menegakkan tugas dan kewajiban serta wewenang. Ketika dilanggar dan menghindari sanksi. Sedangkan Hasibuan (Deviana Nanda Widyasari et al., 2023) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan dia bekerja.

Dari beberapa teori tentang definisi disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seorang yang menjadi bagian dari sebuah organisasi yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan dan norma yang berlaku di organisasi tersebut, baik itu aturan dan norma tertulis maupun tidak tertulis. Mengerjakan tugas dan kewajiban dengan sebaik mungkin, menghormati wewenang, dan menghindari pelanggaran merupakan suatu bentuk kedisiplinan. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menjaga kecepatan dan arah dalam proses pencapaian tujuan organisasi

b. Indikator disiplin kerja

Menurut teori yang dikeluarkan oleh Alfred R. Leterier terdapat 4 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kedisiplinan karyawan (Haque & Irfani, 2019):

1) Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu serta karyawan dapat bersikap tertib, maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik

2) Pemanfaatan sarana

Karyawan yang menggunakan peralatan atau sarana perusahaan dengan baik dan hati-hati untuk menghindari kerusakan pada peralatan atau sarana perusahaan dapat menjadi indikasi bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik

3) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan baik dan tidak keluar dari prosedur yang diberikan oleh perusahaan dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki kedisiplinan kerja yang baik

4) Ketaatan terhadap aturan dan pimpinan

Karyawan yang memiliki ketaatan tinggi terhadap peraturan dan perintah yang dikeluarkan oleh perusahaan dan atasan baik itu tertulis maupun tidak, dapat menjadi indikasi bahwa karyawan tersebut memiliki kedisiplinan kerja yang baik

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Yuliantini & Santoso, 2020). Lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis

yang ada dalam organisasi. Sementara itu menurut Estiana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang (Estiana et al., 2023) maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan kantor yang bersih, pentilasi udara yang baik, penerangan cahaya yang cukup) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan , hubungan antar sesama karyawan , serta hubungan antar karyawan dengan pimpinan).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang meliputi kondisi fisik yang memengaruhi aktivitas dan kinerja karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja mencakup alat, bahan, serta pengaturan kerja yang mendukung, baik secara individu maupun kelompok. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang memadai, termasuk aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, tata ruang yang nyaman, dan ventilasi udara.

b. Indikator lingkungan kerja

Indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja menurut Gardjito, Musadieg, & Nurtjahjono, (Hidayat et al., 2021) sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan, menjelaskan penerangan terhadap tempat kerja sangat penting. Dikarenakan dapat meningkatkan hasil yang kerja yang baik.

2) Udara

Udara, menjelaskan bahwa pekerja harus mendapatkan pertukaran udara yang baik. Jika udara dalam tempat kerja terdapat suhu yang terlalu panas, maka akan

3) Kebersihan

Kebersihan, menjelaskan untuk menciptakan suasana yang nyaman. Sehingga semangat dalam pekerjaan akan terus meningkat.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian terdahulu

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Deviana Nanda Widwasari, Sutrisno, dan Noni Setyorini 2023	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso Di Kota Semarang	Variabel Bebas: Motivasi, Kompensasi, Disiplin, lingkungan kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

				lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Muhammad Zulfikar Istanto 2021	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada UMKM bakpiak JR srumbung magelang	Variabel Bebas: Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Variabel terikat: kinerja karyawan	Motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan
3	Erni Masutih Muslim 2023	Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan motivasi terhadap karyawan UMKM (studi kasus Pada Karyawan pengrajin tahu)	Variabel Bebas: kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, motivasi Variabel Terikat: Kinerja karyawan	Kualitas sumber daya manusia berpengaruh tidak signifikan pada kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Wahyu Putri Diah Rahmawati 2022	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm (Studi Kasus Paguyuban UMKM	Variabel Bebas: kompensasi, motivasi, disiplin kerja Variabel Terikat: kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak

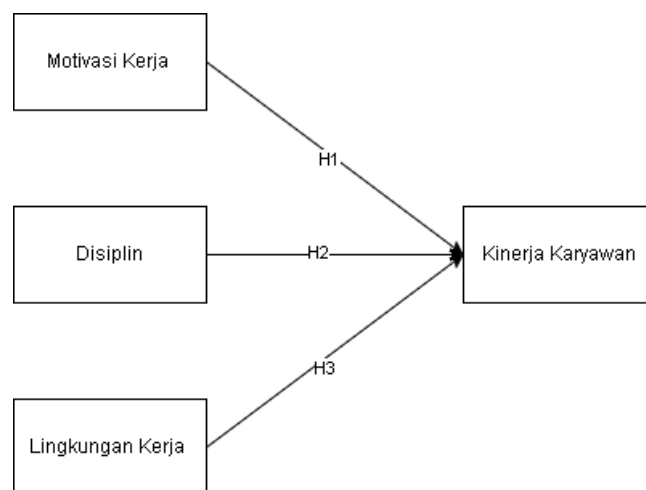
		Pedagog Ayam Potong di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur)		berpengaruh pada kinerja karyawan
5	Rahmad Safitra 2023	Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pasa UMKM kerajinan songket Aina Silungkang kota Sawah Lunto	Variabel Bebas: motivasi dan disiplin Variabel Terikat: kinerja karyawan	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, Yoshia Agustin Saimima 2023	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan	Variabel Bebas: lingkungan kerja dan disiplin Variabel Terikat: kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
7	Kartika Yuliantari, Ines Prasasti 2020	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada LLDIKTI wilayah III Jakarta	Variabel Bebas: lingkungan kerja Variabel Terikat: kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Maulana Sidiq Sedayu, Rushidayati 2021	Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini	Variabel Bebas: lingkungan kerja, karakteristik individu Variabel Terikat: kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu berpengaruh positif tidak

				signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Sarah Dwi Kusmiatun, Sonny Sonny 2021	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Resindo Jakarta Selatan	Variabel Bebas: lingkungan kerja, disiplin Variabel Terikat: kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Syarifuddin Kitta, Nurhaeda, Muhammad Iddris 2023	Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Variabel Bebas: kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, disiplin Variabel Terikat: kinerja pegawai	Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
11	Nailul Muna, Sri Isnowati 2022	Pengaruh disiplin, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada PT LKM Demak Sejahtera	Variabel Bebas: disiplin, motivasi, pengembangan karir Variabel Terikat: kinerja karyawan	Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	---

C. Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang dapat menggambarkan hubungan antara variabel bebas (motivasi kerja, disiplin, dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).



Gambar 1
Kerangka pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara terhadap suatu masalah yang sedang diteliti, dengan nilai kebenaran masih lemah sehingga masih perlu untuk di lakukan pengujian. Sehingga hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Deviana Nanda Widyasari et al., 2023), (Rahmawati, 2022), (Safitra, 2023), (Muna & Isnowati, 2022) menampilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Sehingga dari hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sajiyem Roti

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Deviana Nanda Widyasari et al., 2023), (Muhamad Zulfikar Istanto, 2021), (Muslim, 2023), (Safitra, 2023), (Estiana et al., 2023), (Yuliantari & Prasasti, 2020), dan (Kusmiatun & Sonny, 2021) menampilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sajiyem Roti

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Muhamad Zulfikar Istanto, 2021), (Kusmiatun & Sonny, 2021), (Kitta et al., 2023) menampilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sajiyem Roti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di roti Sajiyem, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan roti Sajiyem, dengan demikian hipotesis satu terbukti kebenarannya.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan roti Sajiyem, dengan demikian hipotesis dua terbukti kebenarannya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan roti Sajiyem, dengan demikian hipotesis tiga terbukti kebenarannya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari analisis data penelitian maka dapat dibuat saran sebagai berikut

1. Bagi roti Sajiyem
 - a. Pimpinan roti sajiyem harus tetap menerapkan dan mengusahakan peningkatan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja karena dengan adanya penerapan yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan roti Sajiyem.
 - b. Pimpinan roti Sajiyem lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan terutama dengan cara menjaga arah perilaku karyawan terkait sop yang ada, menjaga dan meningkatkan tingkat usaha serta

tingkat kegigihan karyawan. Karena hal-hal terkait motivasi kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Pimpinan roti Sajiyem mengkaji ulang hal-hal yang terkait disiplin kerja untuk menciptakan peraturan yang lebih efektif dan relevan agar tidak menimbulkan beban kerja tambahan terhadap karyawan sehingga disiplin kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan roti Sajiyem.
- d. Pimpinan roti Sajiyem diharapkan selalu memperhatikan lingkungan kerja pada roti sajiyem terutama terkait dengan penerangan, sirkulasi udara dan juga kebersihan tempat produksi. Karena hal-hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan
- e. Karyawan roti Sajiyem lebih meningkatkan ketaatan terkait aturan waktu, seperti kehadiran yang tepat waktu.
- f. Karyawan lebih terbuka kepada atasan, sehingga jika terjadi suatu kendala atau permasalahan dapat diselesaikan sebaik dan secepat mungkin.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya hendaknya melakukan penelitian yang lebih lanjut dan spesifik dengan menambah faktor lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini, seperti : rekan kerja, kompensasi dan kompetensi. Karena masih ada 42,7% faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada objek Sajiyem Roti.

Daftar Pustaka

- Ahmad Rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Deviana Nanda Widyasari, Sutrisno, & Noni Setyorini. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Bakso Di Kota Semarang. *Strategi*, 13(2), 62–75. <https://doi.org/10.52333/strategi.v13i2.173>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Elvera, & Astarina, Y. (2021). *metodologi penelitian*. Penerbit Andi.
- Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4, No 1(1), 71–81. <https://doi.org/10.35760/eb.2018.v23i1.1809>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota makassar. *Jurnal Manuver*, 1(1), 1–14. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/manuver/article/download/3626/1830>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haque, B., & Irfani, H. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pusat Litbang Jalan Dan Jembatan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat And Bridge Research And Development Agency Of The Ministry Of General And People. *Prosiding Manajemen*, Volume 5 N, 418–424.
- Hidayat, F., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 31–38. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.9827>
- Ilham, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(107).

- Jahroni, & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 95–106.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Kusmiatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 30(1), 70–98. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v30i1.7>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Imliah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Mirawati, R., Ihsani, N., Felix Gunawan, N., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 647–659. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.92>
- Muhamad Zulfikar Istanto. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Empiris Pada UMKM Bakpia JR Srumbung Magelang) SKRIPSI. In *Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Muslim, E. M. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia disiplin kerja dan motivasu kerja terhadap kinerja karyawan UMKM (studi kasus pada karyawan di UMKM pengrajin tahu). In *doctoral dessertation, Universitas Mercu Buana Jakarta*.
- Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumelar, N. K., Lestariningsih, N. D., Maslacha, H., Ariyanto, D., Utama, H. A., Boru, M. J., Fachrozi, I., Rodriquez, estrado isaci selestino, Prasetyo, taufan bayu, & Romadhana, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga. In *insight mediatana* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciu_rbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nanda Kurnia, N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 596–605. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.394>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Evi Permatasari, & Nurul Rahmah. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.16>
- Rahmawati, W. P. D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM (Studi Kasus Paguyuban UMKM Pedagang Ayam Potong di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur). In *Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Safitra, R. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Padan Usaha Mikro Kecil Menengan (UMKM) Kerajinan Tenun Songket Aina Silungkang Kota Sawah lunto. In *Doctoral dissertation, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin*.
- Sedayu, M. S., & Rushidayati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). The Impact Of Providing Motivation And Incentives On Employee Performance In Start-Up Companies: Literature Review Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review.

Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4(2), 1871–1881.
<http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>

- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44.
<http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUISONER

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAJIYEM ROTI

Kuisoner ini bersifat anonim, semua informasi yang diberikan hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian saja. Jawab pertanyaan sesuai keadaan yang anda rasakan sejujur-jujurnya.

1. Identitas Responden

- Nama :
- Lama masa kerja
 - ☐ Kurang dari 2 tahun
 - ☐ 2-4 tahun
 - ☐ Lebih dari 4 tahun
- Jenis karyawan
 - ☐ Karyawan tetap
 - ☐ Karyawan parttime

2. Penilaian Variabel Kinerja (Y)

- a. Centang pilihan yang menurut anda paling sesuai
- b. Keterangan pilihan jawaban :
 - 1) SS = Sangat Setuju
 - 2) S = Setuju
 - 3) N = Netral
 - 4) TS = Tidak Setuju
 - 5) STS = Sangat Tidak Setuju

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Dalam proses produksi saya menggunakan bahan sesuai dengan takaran untuk menghindari terbuangnya bahan					
2	Saat proses produksi saya tidak terlalu banyak bersantai agar waktu yang saya gunakan untuk membuat roti tidak terbuang					
3	Roti yang saya buat memiliki tekstur, rasa, dan ukuran yang sama, sehingga tidak ada komplain dari konsumen					
4	Proses produksi dilakukan sesuai target waktu yang ditentukan,					

	sehingga tidak ada keterlambatan pengantaran dan pengambilan					
5	Saya lembur tidak terlalu malam karena pesanan sudah diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan					

3. Penilaian Variabel Motivasi (X1)

- Centang pilihan yang menurut anda paling sesuai
- Keterangan pilihan jawaban :
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - N = Netral
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Untuk menjaga rasa, tekstur, dan ukuran roti saya melakukan proses produksi sesuai alur dan takaran					
2	Saya bersedia lembur jika pesanan roti menumpuk sangat banyak					
3	Jika terjadi masalah saat proses produksi (bahan habis/fasilitas rusak) saya mencoba mencari solusinya					

4. Penilaian Variabel Disiplin (X2)

- Centang pilihan yang menurut anda paling sesuai
- Keterangan pilihan jawaban :
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - N = Netral
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya datang dan istirahat sesuai dengan yang diperintahkan					
2	Untuk menghindari kerusakan, saya berhati-hati dalam penggunaan fasilitas sajiyem					
3	Saya mengutamakan tugas yang diberikan pada hari itu					

4	Saya menghindari kegiatan yang beresiko melanggar larangan oleh pimpinan					
---	--	--	--	--	--	--

5. Penilaian Variabel Lingkungan Kerja (X3)

- a. Centang pilihan yang menurut anda paling sesuai
- b. Keterangan pilihan jawaban :
- 1) SS = Sangat Setuju
 - 2) S = Setuju
 - 3) N = Netral
 - 4) TS = Tidak Setuju
 - 5) STS = Sangat Tidak Setuju

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Penerangan yang ada pada tempat kerja cukup, sehingga tidak mengganggu proses produksi					
2	Sirkulasi udara dan ventilasi yang ada pada tempat kerja cukup baik, sehingga tidak menimbulkan sesak nafas					
3	Tempat kerja dan fasilitas yang ada dibersihkan setiap hari sehingga selalu terjaga kebersihannya					