

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT SOLO MURNI DI BOYOLALI**



SKRIPSI

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

Oleh:

Muchammad Nur Priakbari Indrayana

18.11.0027

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2022**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muchammad Nur Priakbari Indrayana
NIM : 18.11.0027
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOLO
MURNI DI BOYOLALI

Disetujui dan Disahkan:

Hari : Senin

Tanggal : 31 Januari 2022

Pembimbing,



Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si.
NIDN. 0004036901

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A.
NIDN. 0610119201

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muchammad Nur Priakbari Indrayana
NIM : 18.11.0027
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOLO
MURNI DI BOYOLALI

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Kamis
Tanggal : 17 Maret 2022

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si.

Anggota : Putri Maisara, S.E., M.B.A.

.....
.....

Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta



Dr. Pardi, S.E., M.M., M.H

NIDN. 0620026601

Pernyataan Keaslian Skripsi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Solo Murni Di Boyolali

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

Sukoharjo, Januari 2022
Yang memberi Pernyataan



SPULUH RIBU RUPIAH
METERAI
TEMPER
20DAJX615971070

Muchammad Nur Priakbari Indrayana

MOTTO

1. “Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmu lah kamu berharap” **(QS. Al-Insyirah: 6-8)**
2. “Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu” **(Ali bin Abi Thalib)**
3. “Raihlah ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlilah tenang dan sabar” **(Umar bin Khattab)**
4. “Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang dia miliki” **(Bambang Pamungkas)**
5. “Tidak mustahil bagi orang biasa untuk memutuskan menjadi luar biasa”**(Elon Musk)**

PERSEMBAHAN

1. Ayah dan ibu yang telah memberikan kebahagiaan dalam hidup saya.
2. Keluargaku tercinta yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangat.

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur penulis panjatkan atas rahmat dan kasih sayang Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOLO MURNI DI BOYOLALI”**. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen. Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak oleh sebab itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis menghaturkan terimakasih bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materiil secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Secara khusus rasa terima kasih penulis haturkan kepada :

1. Kedua orang tua saya yang memberi kasih sayang dan selalu mendoakan, memberikan motivasi dan dorongan baik dari segi moril maupun materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Pardi, S.E., M.M., M.H selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi surakarta.
3. Ibu Ari Susanti, S.Pt., M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen.
4. Bapak Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi, terimakasih atas waktu, bimbingan, dan pengarahannya.
5. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan nasehat.
6. Kemudian semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran pelaksanaan studi dan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, kritik dan saran terhadap segala kekurangan yang ada, sangat penulis

harapkan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak di kemudian hari. Aamiin.

Sukoharjo, Januari 2022

Muchammad Nur Priakbari Indrayana

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Skripsi	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iv
Motto dan Persembahan.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Abstrak	xv
Abstract	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Teori Yang Relevan.....	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
b. Indikator Kinerja Karyawan	9
2. Lingkungan Kerja	11
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	11
b. Indikator Lingkungan Kerja	12
3. Disiplin Kerja	14
a. Pengertian Disiplin Kerja	14
b. Macam-macam Disiplin Kerja.....	14

c. Indikator Disiplin Kerja.....	15
d. Hukum Disiplin	15
4. Motivasi	16
a. Pengertian Motivasi	16
b. Indikator Motivasi	17
c. Teori Motivasi	17
5. Gaya Kepemimpinan	18
a. Pengertian	18
b. Indikator Gaya Kepemimpinan	19
c. Macam-macam Gaya Kepemimpinan	21
B. Penelitian Terdahulu.....	23
C. Kerangka Pikir	25
D. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Objek Penelitian	29
B. Jenis dan Sumber Data	29
1. Data Primer.....	29
2. Data Sekunder.....	29
C. Populasi dan Sampel.....	30
1. Populasi	30
2. Sampel	30
D. Teknik Pengumpulan Data	31
1. Studi Pustaka	31
2. Kuesioner.....	32
E. Definisi Operasional	32
F. Teknik Analisis Data	34
1. Uji Instrumen Data	34
a. Uji Validitas.....	35
b. Uji Reliabilitas.....	36
2. Uji Asumsi Klasik	36

a. Uji Normalitas	36
b. Uji Multikolinearitas.....	37
c. Uji Heteroskedastisitas	37
3. Uji Hipotesis	38
a. Analisa Regresi Linier Berganda	38
b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	38
c. Koefisien Determinasi	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	41
2. Visi dan Misi Perusahaan	42
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	43
B. Deskripsi Responden	48
C. Analisis Data.....	50
1. Uji Instrumen Data	50
a. Uji Validitas.....	50
b. Uji Reliabilitas	52
2. Uji Asumsi Klasik	53
a. Uji Normalitas	53
b. Uji Multikolinearitas.....	54
c. Uji Heteroskedastisitas	55
3. Uji Hipotesis	56
a. Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	59
c. Koefisien Determinasi	61
4. Pembahasan	62
a. Hipotesis 1	62
b. Hipotesis 2	63
c. Hipotesis 3	64
d. Hipotesis 4	65

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	66
	A. Kesimpulan.....	66
	B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA		68
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penelitian Terdahulu	24
Tabel 2. Definisi Operasional	32
Tabel 3. Deskripsi Responden.....	48
Tabel 4. Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 7. Hasil Uji Multikolineritas	55
Tabel 8. Hasil Regresi Linier Berganda	57
Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi Parsial.....	59
Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 2. Struktur Organisasi PT Solo Murni.....	44
Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	56

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Data Kuesioner
- Lampiran 3. Uji Validitas
- Lampiran 4. Uji Reliabilitas
- Lampiran 5. Uji Normalitas
- Lampiran 6. Uji Multikolineritas
- Lampiran 7. Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 8. Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9. Uji Signifikansi Parsial
- Lampiran 10. Koefisien Determinasi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni, 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni, 3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni, 4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden yaitu karyawan PT Solo Murni dengan masa kerja minimal 2 tahun. Penelitian ini menggunakan teknik program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* untuk menguji pengaruh kinerja karyawan.

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi, Gaya kepemimpinan, dan Kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine: 1) The effect of the work environment on the performance of the employees of PT Solo Murni, 2) The effect of work discipline on the performance of the employees of PT Solo Murni, 3) The effect of motivation on the performance of the employees of PT Solo Murni, 4) To determine the effect of leadership style on performance. employees of PT Solo Pure.

This study uses quantitative data. The sample used in this study were 100 respondents, namely employees of PT Solo Murni with a minimum working period of 2 years. This study uses the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program technique to examine the effect of employee performance.

The results obtained from this study indicate that: 1) Work environment has no significant effect on employee performance, 2) Work discipline has an effect on employee performance, 3) Motivation has a significant effect on employee performance, 4) Leadership style has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work environment, work discipline, motivation, leadership style, and employee performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran vital dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan, industri, pendidikan, dan sebagainya. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda organisasi secara maksimal. Menurut Rivai (2005), adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien kerja didalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang diberikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggungjawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan

dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Menurut Rivai (2004), Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sehingga dalam hal ini kinerja karyawan merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya secara optimal. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seorang pegawai, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik terhadap pegawai (Richard, 2011). Penilaian kerja terdiri atas langkah-langkah pengamatan dan penilaian kinerja pegawai, pencatatan dan umpan balik. Selama penilaian kinerja pegawai, manajer-manajer terampil akan memberikan umpan balik dan pujian atas unsur yang dapat diterima dari kinerja pegawai. Manajer juga perlu menggambarkan area kinerja yang perlu dievaluasi. Para pegawai umumnya menggunakan informasi dari karyawan lain untuk mengubah kinerja masing-masing. Penilaian kinerja menjadi kekuatan positif dalam perusahaan yang mana penilaian kinerja akurat melalui pengembangan dan penerapan sistem penilaian seperti skala

penilaian dan pelatihan manajer untuk secara efektif menggunakan wawancara penilaian kinerja, sehingga manajer dapat memberikan umpan balik untuk memperkuat kinerja yang baik dan memotivasi pegawai untuk berkembang menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keinginan untuk berkembang lebih baik untuk mencapai tujuannya.

Faktor lingkungan memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah dan senang berada di ruangan serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu mempunyai kinerja yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat di lakukan melalui tata tertib yang jelas dan tata kerja sederhana yang dapat dengan mudah di ketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama

lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat meningkatkan kinerja karyawan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2012).

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin, 2003). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan

sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan merupakan gambaran kepemilikan hasil yang diberikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut (Fahmi, 2013).

PT Solo Murni merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang percetakan. Perusahaan yang didirikan pada tanggal 19 Februari 1976 ini awalnya dibentuk oleh bapak Sinyo Haryanto sekaligus menjabat sebagai Presiden Direktur.

Perusahaan ini memiliki kantor pusat di Jalan Ahmad Yani No. 378 Solo, Jawa Tengah. Kode Pos 57143 dengan Telepon (0271) 714505 / Fax. (0271) 720810. Untuk kegiatan produksinya, PT Solo Murni membuka kantor pabrikasi di Jalan Solo–Semarang Km 14, Banyudono, Boyolali. Kegiatan utama perusahaan adalah mencetak buku tulis, buku gambar, dan berbagai macam alat tulis sekolah maupun kantor dengan brand pasar bernama “Kiky”. Produk-produk yang dihasilkan oleh PT Solo Murni diberi label “Kiky”, dimana label tersebut berawal dari salah satu nama anak dari perusahaan tersebut. Dengan mempertimbangkan bahwa perusahaan percetakan semacam ini mempunyai peranan yang cukup penting untuk mencukupi kebutuhan dan keperluan kantor, Bapak Sinyo selaku pemilik perusahaan kemudian membentuk perusahaan ini menjadi perseroan terbatas (PT) dengan tetap

menjadikannya perusahaan perorangan tanpa ada penanaman modal saham dari pihak luar.

Berdasarkan penelitian yang didapat, pada dasarnya sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada PT Solo Murni, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa adanya surat keterangan. Kinerja karyawan PT Solo Murni dinilai kurang baik, seperti terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat. Adapun lingkungan kerja dapat diketahui dengan sebagaimana dalam kondisi keamanan perusahaan sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang, tersedianya tempat parkir kendaraan sehingga karyawan bisa tenang dalam bekerja. Adanya ventilasi agar sirkulasi udara di ruangan selalu segar. Terdapat ketidakstabilan disiplin kerja dalam tingkat kehadiran tepat waktu karyawan di PT. Solo Murni. Dalam menerapkan kedisiplinan karyawan, PT. Solo Murni sudah menggunakan teknologi *fingerprint* untuk mengetahui tingkat kehadiran karyawan. Disiplin kerja sangat menentukan hasil pendapatan yang akan didapat perusahaan untuk mencapai tujuan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, karyawan PT. Solo Murni harus disiplin dalam bekerja guna mencapai hasil yang optimal dan tercapainya tujuan perusahaan. Adapun motivasi diketahui dari adanya dorongan dari perusahaan yang akan memberikan semangat pada karyawan seperti pemberian gaji dan tunjangan yang disesuaikan dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan,

pemberian insentif/bonus bagi karyawan berprestasi, dan adanya pelatihan untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia para karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan dapat diketahui seorang atasan telah memberikan pengarahan yang terstruktur terhadap tugas yang diberikan sehingga bawahan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti akan melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Solo Murni. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Solo Murni Di Boyolali”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat disimpulkan suatu rumusan masalah yaitu

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni ?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan, antara lain :

1. Dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan tema yang sama namun dengan sudut yang berbeda.
2. Sebagai masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori yang Relevan

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

b. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan

husus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Alex S. Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

b. Indikator lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381).

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Macam-macam disiplin

Menurut Handoko (2001) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasional. Menurut Handoko kedisiplinan dibagi menjadi 4 yaitu:

- 1) Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan supaya mau mengikuti standar serta aturan, sehingga pelanggaran-pelanggaran bisa dicegah.
- 2) Disiplin korektif merupakan sebuah kegiatan yang diambil untuk menangani sebuah pelanggaran terhadap aturan-aturan serta mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut lagi.
- 3) Disiplin progresif yaitu memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat akan sebuah pelanggaran yang berulang, dengan tujuan memberikan sebuah kesempatan pada karyawan untuk mengambil suatu tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilakukan.

- 4) Aturan kompor panas yaitu sebuah aturan yang pada dasarnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan harus memiliki ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

c. Indikator disiplin kerja

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
- 2) Ketepatan jam pulang ke rumah.
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
- 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

d. Hukum disiplin

Hukum disiplin merupakan tindakan yang diambil terhadap pegawai yang telah melakukan pelanggaran terhadap kewajiban, larangan dan peraturan disiplin yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan. Hukum disiplin yang dijatuhkan harus setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan, sehingga hukuman disiplin tersebut dapat diterima oleh rasa keadilan yang ada dalam diri karyawan tersebut. Jadi dalam memberikan suatu hukuman disiplin terhadap pegawai, maka terlebih dahulu harus dianalisis

sebab-akibat terjadinya tindakan indiscipliner tersebut. sampai pada tingkat hukuman yang berat.

4. Motivasi

a. Pengertian

Menurut Sondang Siagian (2003:138), motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Jadi motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai

dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

b. Indikator motivasi kerja

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) sebagai berikut :

1) Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2) Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3) Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4) Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

c. Teori motivasi kerja

Teori hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow :

- 1) Kebutuhan fisiologis, merupakan suatu kebutuhan yang paling mendasar, seperti makanan, minuman, dan kebutuhan biologis lainnya

- 2) Kebutuhan rasa aman, suatu kebutuhan akan rasa ingin dilindungi seperti keterjaminan seperti asuransi misalnya
- 3) Kebutuhan social, misanya seperti cinta, persahabatan, rasa memiliki satu sama lain dan dapat diterima disuatu kelompok atau keluarga.
- 4) Kebutuhan harga diri, seperti status, kedudukan, jabatan, pengakuan, penghormatan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan penggunaan potensi diri, pengembangan diri seperti konglomerat melakukan ekspansi dalam bisnis akan tetapi tidak sekedar berbisnis saja melainkan ingin menunjukkan bahwa dirinya mampu. Manfaat dari teori ini adalah agar para manager mampu mengetahui apa yang belum terpenuhi bagi karyawan supaya dapat memotivasi mereka.

5. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang

berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992).

Menurut James *et. al.* (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Menurut Tampubolon (2007) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Indikator gaya kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi

dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan mengendalikan

Bawahan Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5) Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

c. Macam-macam gaya kepemimpinan

1) Gaya kepemimpinan otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b) Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c) Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
- d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- e) Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
- f) Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum)

2) Gaya kepemimpinan militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- a) Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan
 - b) Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan
 - c) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
 - d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya
- 3) Gaya kepemimpinan paternalistik
- a) Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
 - b) Bersikap terlalu melindungi
 - c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
 - d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif
 - e) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
 - f) Sering bersikap mau tahu
- 4) Gaya kepemimpinan kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

5) Gaya kepemimpinan demokratik

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- a) Pemimpin yang demokrastik senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
 - b) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan
 - c) Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
 - d) Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin
- Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk bahan referensi dan perbandingan penulis dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu juga dapat digunakan untuk bahan acuan sehingga tidak terdapat kesamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis. Penulis mencantumkan beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

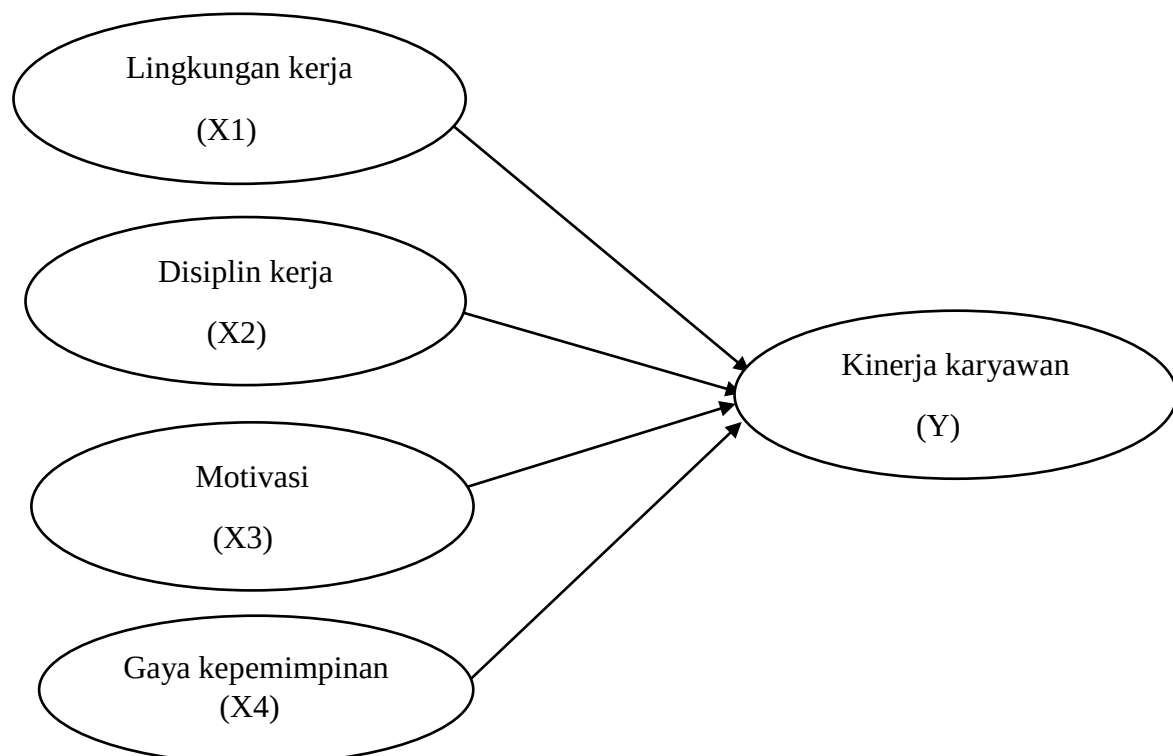
No	Penulis dan Tahun	Judul	Variabel Independen	Hasil Penelitian
1	Suwanto Suwanto (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja	Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.
2	Edward S. Maabuat (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dispenda Sulut UPTD Tondano.	Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi	Variabel Kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.
3	Erda Safitri (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Telkom Kota Jambi.	Motivasi dan Disiplin Kerja	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan koperasi Telkom Kota Jambi.
4	Ronal Donra Sihalo, Hotlin Siregar (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan.	Lingkungan Kerja	Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.
5	Lilis Sulastri, Wisnu Uriawan (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Efikasi Diri	Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Efikasi Diri	Lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri terbukti secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Era Industri

		Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0		4.0.
--	--	--	--	------

Sumber : Data Sekunder diolah, 2021

C. Kerangka Pikir

Dalam dunia usaha sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan tidak lepas dari kinerja karyawan yang tinggi. Pembentukan kinerja karyawan yang tinggi dapat dipengaruhi dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, menegakkan disiplin kerja, memberikan motivasi, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan karyawan. Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Ronal Donra Sihalohe dan Hotlin Siregar tahun 2019 dengan judul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan, dengan hasil penelitian yaitu Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.

Kemudian penelitian terdahulu lainnya dengan penulis Lilis Sulastri dan Wisnu Uriawan pada tahun 2020 yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai di Era industri 4.0, dengan hasil penelitian yaitu Lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri terbukti simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Era industri 4.0.

H1: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Solo Murni.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Suwanto Suwanto tahun 2019 dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan, dengan hasil penelitian yaitu variabel disiplin kerja dan

motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.

Penelitian terdahulu lainnya dengan penulis Erda Safitri tahun 2017 yang berjudul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Telkom Kota Jambi, dengan hasil penelitian yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Telkom Kota Jambi.

H2: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Suwanto Suwanto tahun 2019 dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan, dengan hasil penelitian yaitu variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.

Penelitian terdahulu lainnya dengan penulis Erda Safitri tahun 2017 yang berjudul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Telkom Kota Jambi, dengan hasil penelitian yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Telkom Kota Jambi.

Penelitian terdahulu selanjutnya yang ditulis Lilis Sulastri dan Wisnu Uriawan pada tahun 2020 yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja,

motivasi, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai di Era industri 4.0, dengan hasil penelitian yaitu Lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri terbukti simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Era industri 4.0.

H3: Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang ditulis oleh Edward S. Maabuat tahun 2016 dengan judul Pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dispenda Sulut UPTD Tondano, dengan hasil penelitian yaitu variabel kepemimpinan, orientasi kerja, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.

H4: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Secara keseluruhan kesimpulan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Solo Murni menyatakan kinerja karyawan yang produktif dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Secara spesifik berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, penelitian ini juga memiliki kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mayoritas karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian adalah karyawan baru dengan masa kerja 2-5 tahun yang tidak begitu memperhatikan lingkungan kerja yang ada di PT Solo Murni sehingga lingkungan kerja dianggap tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan di PT Solo Murni tetap meningkatkan kinerjanya karena faktor-faktor lain yang ada di perusahaan.
2. Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja perlu ditingkatkan karena akan membentuk kinerja karyawan yang produktif.
3. Motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan sehingga karyawan mampu meningkatkan produktivitas kinerja.

4. Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peran pimpinan sangat penting dalam mengarahkan karyawan agar mampu menghasilkan kinerja yang produktif.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, saran yang dapat penulis berikan adalah:

1. Perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja karyawan agar dapat membentuk kinerja karyawan yang produktif. Sebaiknya perusahaan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan sehingga produktivitas kinerja dapat meningkat. Pimpinan sebaiknya menjalin hubungan yang baik dengan karyawan, sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan mempunyai semangat dalam membentuk kinerja.
2. Studi selanjutnya dapat memanfaatkan studi ini untuk dikembangkan dan diuji kembali dengan mempertimbangkan beberapa variabel yang sesuai dan menggunakan pendekatan maupun metode yang berbeda. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk memilih cakupan objek penelitian yang lebih luas dan *setting* yang berbeda, sehingga konsep yang menjadi model dapat tergeneralisasi dan memberikan gambaran yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)* Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, 2, 75–86.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Maabuat, E. S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano)*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 219–231.
- Skripsi Diajukan Oleh : Erda Safitri A1a113035 Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan. (2017).
- Sulastrri, L., & Uriawan, W. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0*. *Jurnal Ilmiah Manajemen UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 1(1), 43–49. <https://journal.uinsgd.ac.id>
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugerah*. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin*. *INOVASI*, 5(1), 1- 18.
- Hasibuan Malayu, S.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 18. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Erisman Afri, Ety Ariny. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Managerial dan Sosial*. Yogyakarta: Depublish, 2015.
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Delapan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan Malayu, S.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 18. PT. Bumi Aksara

- Sunarsi, D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin*. INOVASI, 5(1), 1- 18.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Crimson, Sitanggang, 2005, *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar*. Skripsi, UNDIP Semarang.
- Istiantara, D. T. (2019). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia*. Jurnal Perkeretaapian Indonesia, 3(2).
- Maabuat, E. S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano)*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(01), 219–231.
- Putra, F., Mustafa, L. O., & Arsyad, M. (2019). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan*. Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik, 10(2), 11–17.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273–281.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sunarsi, D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin*. Inovasi, 5(1), 1.
<https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18>
- Suwanto, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), 16.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Tampubolon, R. P., & Batam, U. P. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pemuda dan olahraga kota pematangsiantar 1*. 6(1).
- Tegal, C. A. (2014). *Bambang Riyadi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang*. 29(2), 152–165.
- Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2014). *PERUSAHAAN DI BIDANG DESAIN GRAFIS DAN PERCETAKAN*. 2(2).
- Muhammadiyah, U., & Kunci, K. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas*. 5(2).

- Kerja, D., Terhadap, L. K., & Sidoarjo, K. M. B. (2019). *RUMAH SAKIT ANWAR MEDIKA JL . RAYA BYPASS KRIAN*. 1(1).
- Made, N., Yudiningsih, D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., Manajemen, J., & Ganesha, U. P. (2016). *TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 4(1).
- Puspitasari, A. T., Utomo, S. W., & Nuraina, E. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan (. September*.
- Rosalina, M., Wati, L. N., Kerja, D., & Karyawan, K. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan*. 10, 18–32.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.
- Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 5(1).
- Ekonomi, F., Muhammadiyah, U., & Kunci, K. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Talise Health Center*. 5(2).
- Gaya, P., Dan, K., Kerja, L., Kinerja, T., Unit, K., Pt, P., Finance, B. F. I., & Tbk, I. (2019). *JURNAL EKONOMI*. 1(2), 158–166.
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Kepemimpinan, P. G., Dan, M., Kerja, D., Effendy, A., Fitria, J. R., Fakultas, D., & Universitas, E. (n.d.). *JENIUS*. 3(3), 264–276.
- Jember, T. (2018). 1, 2 , 3. 4(2), 144–160.
- Kepemimpinan, A. P., & Dan, D. K. (2017). *LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TAMAN PENDAHULUAN* Kepemimpinan, G., Kinerja, T., Negeri, P., & Batam, P. K. (2020). *Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan*. 7(2), 178–192.
- Kepemimpinan, P. G., Kerja, L., Kerja, D., Dan, M., Terhadap, I., Karyawan, K., Simpan, K., Rukun, P., & Agawae, I. K. U. (2018). *Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 4 April 2018*. 1(4), 63–72.
- Kerja, D., Terhadap, L. K., & Sidoarjo, K. M. B. (2019). *RUMAH SAKIT ANWAR*

MEDIKA JL . RAYA BYPASS KRIAN. 1(1).

Kerja, H. L., Kerja, D., & Kinerja, D. A. N. (2015). *Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. 17(2), 135–144.*

<https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>

Made, N., Yudiningsih, D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., Manajemen, J., & Ganesha, U. P. (2016). *TERHADAP KINERJA PEGAWAI. 4(1).*

Nuryasin, I., Musadieq, M. Al, Ruhana, I., Administrasi, F. I., & Malang, U. B. (n.d.). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). 41(1), 16–24.*

Puspitasari, A. T., Utomo, S. W., & Nuraina, E. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan (. September.*

Rosalina, M., Wati, L. N., Kerja, D., & Karyawan, K. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. 10, 18–32.*

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 1(1), 59–70.*

Surjosuseno, D., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). *PLASTIC. 3(2), 1–5.*

Tetap, D., Ekonomi, F., Pakuan, U., Fakultas, M., & Universitas, E. (n.d.). *PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA MASA METALINDO WANAHERANG GUNUNG PUTRI BOGOR Nancy Yusnita *) dan Hadi Harja Prana **). 1(2), 94–99.*

Tolu, A., & Mamentu, M. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 11(1), 7–13.*

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOLO MURNI DI BOYOLALI

Kepada Yth.

Karyawan PT Solo Murni

di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Demi tercapainya penelitian ini yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOLO MURNI DI BOYOLALI”** dalam rangka memenuhi tugas skripsi saya di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, maka dengan segala kerendahan hati saya memohon kesediaan Saudara/i untuk membantu mengisi beberapa pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini. Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiaannya. Kesediaan dan kerja sama yang Saudara/i berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat membantu keberhasilan penelitian ini.

Akhir kata saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Saudara/i yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Waassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Muchammad Nur Priakbari I

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah titik berikut ini dan berilah tanda (X) atau (√) pada kolom jawaban yang menggambarkan identitas dari Bapak/Ibu/saudara/i

1	Nama	(boleh tidak di isi)	
2	Jenis Kelamin	☐ Laki-laki	☐ Perempuan

3	Usia	☐ 20-25 tahun ☐ 26-30 tahun ☐ 31-40 tahun ☐ > 40 tahun
4	Alamat (Kota)	☐ Boyolali ☐ Klaten ☐ Sukoharjo ☐ Surakarta ☐ Lain-lain
5	Masa Kerja	☐ 2-5 tahun ☐ 6-10 tahun ☐ 11-15 tahun ☐ > 15 tahun

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk pengisian :

Berilah tanda centang (✓) pada setiap pilihan jawaban yang disediakan sesuai dengan pendapat anda, dimana :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

Item pernyataan :

No	VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)	STS	TS	N	S	SS
1	Hubungan sesama rekan kerja di PT Solo Murni sangat harmonis.					
2	Tempat kerja PT Solo Murni menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja.					
3	Kelembapan ditempat kerja PT Solo Murni tidak mempengaruhi suhu tubuh karyawan.					
4	Setiap karyawan ikut serta menjaga kebersihan di lingkungan kerja PT Solo Murni.					
5	Penerangan yang ada ditempat kerja PT Solo					

	Murni sudah sesuai dengan kebutuhan.					
--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

No	VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)	STS	TS	N	S	SS
1	Setiap karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja di PT Solo Murni.					
2	Setiap karyawan selalu pulang tepat waktu sesuai jam kerja di PT Solo Murni.					
3	Setiap karyawan selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan sesuai standar di PT Solo Murni.					
4	Setiap karyawan selalu mentaati peraturan yang diterapkan di PT Solo Murni.					

No	VARIABEL MOTIVASI (X3)	STS	TS	N	S	SS
1	Setiap karyawan PT Solo Murni memiliki tanggung jawab atas keberhasilan perusahaan.					
2	Setiap karyawan PT Solo Murni memiliki kesempatan mengikuti pelatihan untuk menunjang prestasi kerja.					
3	Setiap karyawan PT Solo Murni yang memiliki prestasi kerja tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.					
4	Setiap karyawan PT Solo Murni ingin mendapat pengakuan atas pekerjaan yang telah diselesaikan.					
5	Setiap karyawan PT Solo Murni mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan dalam menyelesaikan pekerjaan.					

No	VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X4)	STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan di PT Solo Murni dinilai sudah tepat dalam pengambilan keputusan.					
2	Pimpinan di PT Solo Murni selalu memberikan semangat kepada bawahannya.					
3	Pimpinan di PT Solo Murni bersedia mendengarkan keluhan dan perasaan bawahannya.					
4	Pimpinan di PT Solo Murni tidak membedakan antar karyawan dalam memberikan tugas.					

5	Pimpinan di PT Solo Murni selalu mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan perusahaan.					
6	Pimpinan di PT Solo Murni selalu memberikan jalan keluar apabila terjadi konflik dalam suatu pekerjaan.					

No	VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan di PT Solo Murni selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.					
2	Karyawan di PT Solo Murni selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan.					
3	Karyawan di PT Solo Murni selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu.					
4	Karyawan di PT Solo Murni selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja.					
5	Karyawan di PT Solo Murni selalu mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Karyawan di PT Solo Murni mempunyai komitmen dalam bekerja.					