

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANDUNG
SUPER MODEL WILAYAH PATI**

SKRIPSI



Oleh :
Azizuddin
18120018

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

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANDUNG
SUPER MODEL WILAYAH PATI**

SKRIPSI



Oleh :
Azizuddin
18120018

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

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Azizuddin
NIM : 18120018
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bandung Super Model Wilayah Pati

Disetujui dan disahkan:

Hari : Senin

Tanggal : 24 Oktober 2022

Pembimbing,



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

NIDN. 0625127401

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



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

NIDN. 0610119201

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Azizuddin
NIM : 18120018
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bandung Super Model Wilayah Pati

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

Pada Hari : Sabtu
Tanggal : 19 November 2022

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Andri Nurtantiono, S.E., M.M

()

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

()

Mengetahui,
Ketua STIE Surakarta



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

NIDN. 0625127401

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANDUNG SUPER MODEL WILAYAH PATI

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 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 dan ijazah yang telah diteberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Surakarta, 24 Oktober 2022
Yang memberi Pernyataan



Azizuddin

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan
manfaat, bukan hanya diingat ”

~ Imam Syafi’I ~

PERSEMBAHAN :

Skripsi Ini saya persembahkan kepada :

- Orang Tua saya, terima kasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasihat serta kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini.
- Kakak dan adik saya yang telah memberikan semangat dan semoga kita semua menjadi anak yang membanggakan kedua orang tua.
- Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H. yang selalu tak kenal dalam membimbing saya.
- Teman-temanku seperjuangan khususnya dari S1 Manajemen Angkatan 2018.
- Sahabat dekat saya “Warno dan Puji” yang selalu memberikan motivasi serta semangat hingga saya menyelesaikan skripsi ini.

ABSTRAK

Azizuddin (18120018), “**Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bandung Super Model Wilayah Pati**”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model wilayah Pati. Jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan karyawan Bandung Super Model wilayah Pati yang berjumlah 54 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang berisi pertanyaan terkait variabel penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan bantuan program spss 25 dan dianalisis menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji R^2 (koefisien determinasi) dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model wilayah Pati.

Kata Kunci: Motivasi , Disiplin , Lingkungan kerja , Kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua. Shalawat serta salam tak lupa kepada Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarganya, sahabatnya, serta para pengikutnya yang selalu istiqomah sampai akhir zaman. Dengan mengucap syukur alhamdulillah, penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bandung Super Model Wilayah Pati” telah penulis selesaikan dengan baik. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna, baik dalam segi penulisan, cara penguraian, maupun pada pembahasan secara ilmiah. Hal ini dikarenakan adanya keterbatasan dan kekurangan yang dimiliki oleh penulis. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis banyak dibantu oleh berbagai pihak dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam proses penulisan skripsi. Dalam kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Kedua Orang tua, saudara dan kerabat penulis atas doa dan dukungannya, baik yang bersifat material maupun non-material serta keikhlasan mereka dalam memberikan support selama penulis menempuh hidup. Semoga Allah subhanahu wa ta'ala senantiasa memberikan umur panjang, kesehatan dan perlindungan kepada mereka.
2. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H. selaku Pembimbing Skripsi penulis yang telah memberikan motivasi, bimbingan serta arahan dalam proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir perkuliahan.

4. Seluruh Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang senantiasa berbagi ilmu, pengalaman dan menjadi inspirasi bagi penulis dalam menjadi pribadi yang lebih baik lagi kedepannya.
5. Bapak Shofiyullah, Bapak Udin, Bapak Rofiq, Ibu Anis serta karyawan Bandung Super Model Wilayah Pati yang selalu membantu dalam penelitian untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Dan Seluruh Teman-teman khususnya dari Prodi Manajemen Angkatan 2018 yang selalu memberikan warna saat perkuliahan selama ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan bagi penulis. Akhir kata, besar harapan bagi penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 24 Oktober 2022

Salam hormat,



Azizuddin

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II	5
TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Landasan Teori	5
B. Keterkaitan Antar Variabel	19
C. Penelitian Terdahulu	20
D. Kerangka Penelitian	21
E. Hipotesis	21
BAB III	23
METODE PENELITIAN	23
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	23
B. Lokasi Penelitian.....	23
C. Sumber Data Penelitian	23
D. Teknik Pengumpulan Data.....	23
E. Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan pengukuran Variabel	24
F. Teknik Analisis Data	26
BAB IV	30
ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	30
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	30
B. Hasil Analisis Data	31
C. Pembahasan	43
BAB V	45
PENUTUP	45
A. Kesimpulan	45
B. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA.....	47
LAMPIRAN	49

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Daftar Toko Cabang Bandung Super Model Wilayah Pati.....	1
Table 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Table 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	24
Table 3.2 Skor pilihan jawaban responder	25
Table 4.1 Jenis Kelamin Responden	31
Table 4.2 Usia Responden.....	31
Table 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	32
Table 4.4 Masa Kerja Responden	32
Table 4.5 Validitas Motivasi	33
Table 4.6 Validitas Disiplin	34
Table 4.7 Validitas Lingkungan Kerja	34
Table 4.8 Validitas Kinerja	35
Table 4.9 Uji Reliabilitas	35
Table 4.10 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	36
Table 4.11 Uji Multikolinearitas	37
Table 4.12 Uji Heteroskedastisitas.....	38
Table 4.13 Uji Signifikasi Partial (Uji t).....	39
Table 4.14 Uji Signifikasi Simultan (Uji F).....	40
Table 4.15 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	41
Table 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	21
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Identitas Responden Kuesioner Penelitian	50
Lampiran 2. Daftar Petanyaan Kuesioner Penelitian	51
Lampiran 3. Data Mentah Jawaban Responden	53
Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen Penelitian	59
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik	64
Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis	65
Lampiran 7. Hasil Koefisiensi Determinasi	66
Lampiran 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Peranan sumber daya manusia menjadi yang utama karena sebagai penggerak segala aktivitas dan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan, sekaligus mencari keuntungan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari bagaimana usaha perusahaan tersebut mengelola sumber daya manusianya, sehingga manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dari perusahaan tersebut yang memfokuskan diri pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada untuk memperoleh kinerja yang baik demi mencapai tujuan perusahaan.

Bandung Super Model atau biasa disingkat sebagai BSM merupakan toko ritel yang sudah berdiri sejak tahun 2011 dan saat ini memiliki memiliki cabang yang tersebar di wilayah Pati, Antara lain :

Table 1.1 Daftar Toko Cabang Bandung Super Model Wilayah Pati

No	Nama	Keterangan
1	BSM Pati	Jl. Dr. Sutomo, Pati Kidul, Kec. Pati, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59114
2	BSM Juwana	74JW+5J5, Doropayung, Kec. Juwana, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59185
3	BSM Kajen	Jl. Raya Pati - Tayu, Kampunganyar, Waturoyo, Kec. Margoyoso, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59154
4	BSM Tayu	F23X+QWC, Belah Kidul, Sambiroto, Kec. Tayu, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59155

Sumber : Kepala Toko Bandung Super Model Pati (2022)

Bandung Super Model melayani pelanggan dengan menyediakan berbagai macam kebutuhan di bidang fashion seperti, baju anak-anak hingga dewasa, sepatu, kacamata, parfum, dan lain-lain. Bandung Super Model sebagai toko

ritel yang menyediakan berbagai macam produk tidak hanya menjual sandang tetapi juga menjual berbagai kebutuhan pokok dan kosmetik, memiliki jumlah karyawan sebanyak 54 pada bulan februari tahun 2022 yang ditempatkan seluruh cabang wilayah daerah Pati.

Dengan jumlah karyawan yang sebanyak itu, tentu banyak hal yang akan terjadi dan tidak akan terlepas dari berbagai permasalahan didalam perusahaan tersebut. Untuk mendapatkan hasil kerja yang diinginkan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Setelah melakukan wawancara dengan kepala toko dan beberapa karyawan masing-masing cabang terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan faktor motivasi, disiplin dan lingkungan kerja yang mana berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan perusahaan yang berkaitan dengan faktor motivasi yaitu pengalihan kerja karyawan dari satu cabang ke cabang yang lain yang membuat karyawan sulit untuk mengembangkan kemampuan dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru sehingga karyawan tersebut tidak bisa bekerja secara maksimal. Faktor motivasi mempengaruhi kinerja karena faktor motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu (Stanford dalam Mangkunegara, 2015:93). Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan pola bekerja lebih giat. Motivasi kerja karyawan yang tinggi memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja memacu semangat karyawan untuk memenuhi standar atau bahkan melampaui standar. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaan tidak akan memuaskan (Mappasomba dkk., 2017).

Terdapat juga permasalahan mengenai disiplin kerja berupa pembagian tugas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan akan tetapi terkadang ada karyawan yang harus mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan bagian tugasnya. Menurut Hasibuan (2017:193) faktor kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-

norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dalam sebuah perusahaan. Pendisiplinan karyawan dilakukan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Kumarawati dkk., 2017).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi, 2013:118). Berdasarkan wawancara dengan kepala toko masing-masing cabang terdapat permasalahan mengenai kurangnya kerja sama atau kekompakan tim sehingga sinergi kinerja menjadi terhambat. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sunyoto (2015:38) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang sangat besar bagi kelancaran kegiatan dalam perusahaan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila pekerja yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui “PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANDUNG SUPER MODEL WILAYAH PATI”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi peneliti

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana fakultas manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

2. Bagi perusahaan

Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang motivasi, disiplin dan lingkungan kerja untuk peningkatan kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas diwaktu yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai bahan referensi, bahan pertimbangan, serta sebagai tambahan pengetahuan bagi para peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dan topik yang serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017:111) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2015:93) menyatakan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Sedangkan menurut McCornick dalam Mangkunegara (2015:94) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu energi yang berkembang dari dorongan individu lain dan keadaan yang dialami seseorang.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2017:177) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi.

Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

1) Faktor pendukung atau faktor pemuas (*Motivation Factor*)

Faktor ini disebut dengan satisfier atau intrinsic motivation yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

a) Prestasi yang diraih (*Achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk serta energi yang dimilikinya demi mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan mencapai prestasi yang tinggi, asalkan diberikan kesempatan.

b) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.

c) Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work It Self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the steady-state theory of job satisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2) Faktor penghambat atau faktor pemelihara (*Maintenance Factor*)

Faktor ini disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor ini juga disebut dengan *hygiene factor* merupakan faktor-faktor yang sifatnya eksintriik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekarjanya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

a) Keamanan dan keselamatan kerja yang tidak terjamin

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan jaminan

keamanan dan keselamatan kerja akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

b) Kondisi kerja yang tidak kondusif

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan kondisi kerja yang kondusif akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

c) Hubungan interpersonal antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan yang tidak terjalin dengan baik.

Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis. Dengan demikian apabila karyawan tidak memiliki hubungan yang baik kepada anggota organisasi lainnya akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

c. Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti dalam Puspitasari (2014:15):

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang

karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu lingkungan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu:

1) Faktor-faktor pendukung disiplin kerja

a) Besarnya pemberian kompensasi

Besar kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

b) Adanya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan disiplin karyawan, karena dalam lingkungan kerja, semua karyawan akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

c) Adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan

dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal karyawan sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak karyawan yang akan berkata “untuk apa disiplin, selama ini kan tidak pernah dikenakan sanksi”.

2) Faktor-faktor Penghambat Disiplin Kerja

a) Pengawasan yang kurang oleh Perusahaan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

b) Tidak adanya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin

didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para karyawannya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

- c) Tidak diciptakannya kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

1. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Member tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Apabila semua faktor pendukung yang disebutkan diatas diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakkan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Sebaliknya perusahaan harus menghindari faktor-faktor yang menghambat agar lebih mudah menegakkan kedisiplinan karyawan. Dengan demikian para karyawan akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 94) adalah sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku

Dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:21), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Sunyoto (2015:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang

bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017: 19) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2017: 26) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1) Faktor-faktor Pendukung Lingkungan Kerja

a) Penerangan yang baik di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas,

sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Temperatur yang sejuk di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c) Kelembaban yang baik di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi yang baik di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar

oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e) Tidak bisungnya Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian

f) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

2) Faktor-faktor Penghambat Lingkungan Kerja

a) Bau-bauan yang tidak enak di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

b) Tata Warna yang kurang baik di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

c) Dekorasi yang buruk di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

d) Musik yang bising di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

e) Keamanan yang tidak baik di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

- 1) Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:
 - a) Penerangan cahaya
 - b) Suhu Udara

- c) Kebersihan
 - d) Penggunaan Warna
 - e) Keamanan
 - f) Jam Kerja
- 2) Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain:
- a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b) Hubungan kerja antar rekan kerja

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67).

Menurut Wibowo (2016:2) berpendapat bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan.

Sedangkan menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:2) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil berupa input maupun output yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality*

(*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2015 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1) Kualitas.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

B. Keterkaitan Antar Variabel

1. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sutrisno (2017:110) motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Variabel motivasi memiliki keterkaitan dengan variabel kinerja dikarenakan apabila seorang karyawan merasa termotivasi oleh apa yang dilakukannya kepada perusahaan akan memberikan kinerja yang maksimal sehingga akan menguntungkan pihak perusahaan. Banyak dari indikator dalam variabel motivasi yang mendukung peningkatan kinerja seperti pemberian penghargaan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi akan memacu karyawan tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.

2. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Variabel disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tingginya tingkat kedisiplinan seorang karyawan akan semakin maksimal pula kinerja yang ia berikan kepada perusahaan. Salah satu indikator disiplin kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah karyawan yang mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan cenderung lebih produktif dibandingkan yang tidak mengikuti aturan perusahaan.

3. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Variabel lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin karyawan merasa nyaman dan aman dengan lingkungan kerjanya baik dari fisik maupun non fisik akan sangat mempengaruhi produktivitas

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bandung Super Model Wilayah Pati, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bandung Super Model Wilayah Pati.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan disiplin (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bandung Super Model Wilayah Pati.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bandung Super Model Wilayah Pati.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran bagi perusahaan ini, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini didapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh penulis, yaitu:

- a. Akan lebih baik lagi apabila perusahaan meningkatkan kesempatan karyawan untuk mendapatkan training, serta program penghargaan tahunan bagi karyawan yang berprestasi karena hal ini akan mamacu

peningkatan motivasi dari karyawan itu sendiri sehingga akan mempengaruhi juga kepada peningkatan kinerjanya bagi perusahaan.

- b. Selain memberikan motivasi, perusahaan bisa melakukan pengawasan dan evaluasi untuk mengetahui tingkat kedisiplin karyawan, evaluasi bisa dimulai melalui pendataan kehadiran setiap hari karyawan yang mana salah satu tolok ukur disiplin dapat dilihat dari tingkat kehadiran serta ketepatan waktu mereka.
 - c. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sangat diperlukan oleh karyawan tapi akan lebih baik lagi apabila kenyamanan tersebut bukan hanya dari segi fisik saja. Berilah dorongan kepada karyawan untuk saling mendukung dan menghargai sehingga akan menciptakan hubungan positif diantara karyawan.
 - d. Bagi para karyawan hendaknya terus meningkatkan kinerja, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan interpersonal serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi.
2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1). <https://doi.org/10.32528/jmbi.v3i1.780>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi* , 7 (2), 406-422. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irawan, V. P. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pakabaja Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya). <http://repository.untag-sby.ac.id/id/eprint/3925>
- Kumarawati, R., Suparta, G., & Yasa, P. N. (2017). Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 63-75. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mappasomba, Manrapi, R., & Nur, I. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. *Economics Bosowa*, 3(7), 110-123.
- Marantika, Y. C. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bilka Supermarket Surabaya (Doctoral dissertation, Untag 1945 Surabaya).
- Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Puspitasari, R. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*. <https://eprints.uny.ac.id/15315/1/ritapuspitasari11409134045.pdf>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Silalahi, U. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke-9)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Identitas Responden Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk bagian daftar pertanyaan diisi dengan cara memberikan tanda Chec klist (✓) pada salah satu alternatif jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/ibu. Jika jawaban yang tersedia ada yang tidak sesuai dimohon untuk memilih yang paling mendekati sesuai dengan pendapat Bapak/ibu.

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki – laki ☐ Perempuan
2. Usia : ☐ < 25 th ☐ 25 - 30 th
☐ 30 – 35 th ☐ > 35 th
3. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Diploma ☐ Sarjana
4. Lama Bekerja : ☐ <1 th ☐ 1 – 2 th
: ☐ 2 – 3 th ☐ > 3 th

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER PENELITIAN

Berilah tanda Chec klist (✓) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat mengenai Kinerja Karyawan.

Keterangan :

SS	= Sangat Setuju	= 5
S	= Setuju	= 4
N	= Netral	= 3
TS	= Tidak Setuju	= 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	= 1

Lampiran 2. Daftar Petanyaan Kuesioner Penelitian

Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan					
2	Saya selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya					
3	Apabila saya menemui masalah dalam bekerja saya tidak segan untuk bertanya kepada atasan ataupun rekan kerja supaya hasilnya memuaskan					
4	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar saya menjadi karyawan yang berprestasi					
5	Saya bersemangat ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan					
6	Saya selalu melakukan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah					
7	Saya melakukan inisiatif dan kreatif dalam bekerja agar lebih menarik pelanggan					
8	Saya beranggungan jawab atas kenyamanan pelanggan					

Variabel Disiplin

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mematuhi semua peraturan yang ada dalam perusahaan					
2	Dalam bekerja saya selalu menciptakan dan memelihara suasana kerja yg baik					
3	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
4	Saya datang tepat waktu dalam bekerja					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Pencahayaannya ditempat kerja saya sangat baik , sehingga membuat saya nyaman bekerja					
2	Jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja saya, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik					
3	Suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya					
4	Di tempat kerja saya tidak terdapat pencemaran udara					
5	Tata warna di tempat kerja saya berpengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dalam bekerja					
6	Dekorasi di ruang kerja saya yang rapi menambah kenyamanan saya dalam bekerja					
7	Komunikasi antar bawahan dengan pimpinan sudah terjalin dengan baik					
8	Pimpinan saya selalu memberikan arahan sebelum saya melaksanakan pekerjaan					
9	Kerja sama dalam team work terjalin dengan baik					
10	Komunikasi antara rekan kerja sangat harmonis					

Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.					
2	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.					
3	Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan.					
4	Saya memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan.					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan					