

**ANALISIS MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD  
DORANGKU PARE KEDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk memenuhi sebagian syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S. M)  
Pada Prodi Manajemen



OLEH :

**ROESA ZOLANDA FRANSISCA**

NPM: 19.1.02.02.0234

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
2023**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi Oleh :

**ROESA ZOLANDA FRANSISCA**

NPM 19.1.02.02.0234

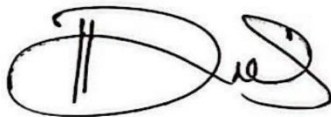
Judul :

**ANALISIS MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
UD DORANGKU PARE KEDIRI**

Telah disetujui untuk di ajukan kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Tanggal : 06 Juli 2023

Dosen Pembimbing I



**Dhiyan Septa Wihara, M.M**  
NIDN. 0730098401

Dosen Pembimbing II



**Rony Kurniawan, M.M**  
NIDN: 0730076804

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh :

ROESA ZOLANDA FRANSISCA  
NPM: 19.1.02.02.0234

Judul :

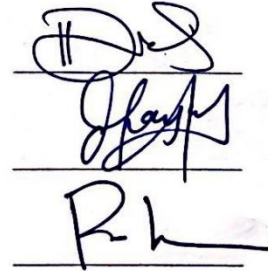
**ANALISIS MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD DORANGKU PARE KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Study Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri  
Pada tanggal : 20 Juli 2023

**Dan dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dhiyan Septa Wihara, M.M
2. Penguji I : Diah Ayu Septi Fauji, M.M
3. Penguji II : Rony Kurniawan, M.M



Mengetahui,  
Dekan FEB  
  
P. Di. Sabagyo, M.M  
KE NIDN 0717066601

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Roesa Zolanda Fransisca  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Kediri, 30 September 2000  
NPM : 19.1.02.02.0234  
Fak/Prodi : FEB/Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karyawan yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis di acu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 17 Juli 2023

Yang Menyatakan



Roesa Zolanda F.

NPM: 19.1.02.02.0234

## **MOTTO**

“Jangan bersedih karena keinginanmu belum terpenuhi,  
berbahagialah karena itu pilihan Allah”

## ABSTRAK

**Roesa Zolanda Fransisca:** Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Dorangku Pare Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja

Penelitian ini dilakukan karena adanya permasalahan kinerja karyawan yang disebabkan oleh permasalahan yang ada di dalam perusahaan, dimana permasalahan dalam motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada UD DORANGKU PARE KEDIRI. Kinerja karyawan yang baik diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Dorangku Kabupaten Kediri. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif kausalitas. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda diolah dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25 dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heroskedastisitas. Dan pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik uji t (secara parsial) dan uji f (secara simultan). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : (1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Dorangku Pare Kediri dengan hasil uji t  $0,003 < 0,05$ . (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Dorangku Pare Kediri dengan hasil uji t  $0,000 < 0,05$ . (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Dorangku Pare Kediri dengan hasil uji t  $0,000 < 0,05$ . (4) Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap. Diharapkan selanjutnya untuk UD Dorangku Kabupaten Kediri lebih memperhatikan mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Penyusunan proposal ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak Dr. Subagyo, M.M.
3. Kaprodi Manajemen Ibu Restin Meilina, M.M.
4. Bapak Dhyana Septa Wihara, M.M selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi.
5. Bapak Rony Kurniawan, M.M selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi.
6. Segenap Dosen pengajar dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri
7. Kedua orang tua saya, adik saya, dan teman-teman yang telah membantu dalam saat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri,

ROESA ZOLANDA F.

NPM: 19.1.02.02.0234

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah</b> .....	<b>1</b>
<b>B. Identifikasi Masalah</b> .....	<b>7</b>
<b>C. Pembatasan Masalah</b> .....	<b>8</b>
<b>D. Rumusan Masalah</b> .....	<b>8</b>
<b>E. Tujuan Penelitian</b> .....	<b>8</b>
<b>F. Manfaat Penelitian</b> .....	<b>9</b>
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>11</b>
<b>A. Kajian Teori</b> .....	<b>11</b>
<b>1. Kinerja Karyawan</b> .....	<b>11</b>
<b>2. Motivasi Kerja</b> .....	<b>16</b>
<b>3. Lingkungan Kerja</b> .....	<b>23</b>
<b>4. Disiplin Kerja</b> .....	<b>27</b>
<b>B. Kajian Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>31</b>
<b>C. Kerangka Berfikir</b> .....	<b>33</b>
<b>D. Kerangka Konseptual</b> .....	<b>36</b>
<b>E. Hipotesis</b> .....	<b>37</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>38</b>
<b>A. Variabel Penelitian</b> .....	<b>38</b>



<b>B. Pendekatan dan Teknik Penelitian .....</b>	<b>42</b>
<b>C. Tempat dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>43</b>
<b>D. Populasi dan Sampel .....</b>	<b>44</b>
<b>E. Instrumen Penelitian .....</b>	<b>45</b>
<b>F. Sumber dan Langkah-Langkah Pengumpulan Data .....</b>	<b>51</b>
<b>G. Teknik Analisis Data .....</b>	<b>52</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
<b>A. Gambaran Umum Informan dan Diskripsi Situs Penelitian.....</b>	<b>58</b>
<b>B. Deskripsi Data Variabel.....</b>	<b>61</b>
<b>1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan .....</b>	<b>62</b>
<b>2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja .....</b>	<b>63</b>
<b>3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....</b>	<b>63</b>
<b>4. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....</b>	<b>64</b>
<b>C. Analisis Data Hasil Penelitian .....</b>	<b>65</b>
<b>1. Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>65</b>
<b>2. Analisis Regresi Linier Berganda.....</b>	<b>68</b>
<b>3. Koefisien Determinan (<math>R^2</math>).....</b>	<b>70</b>
<b>4. Uji Hipotesis .....</b>	<b>71</b>
<b>D. Pembahasan .....</b>	<b>74</b>
<b>1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....</b>	<b>74</b>
<b>2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....</b>	<b>74</b>
<b>3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....</b>	<b>75</b>
<b>4. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....</b>	<b>76</b>
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>78</b>
<b>A. Simpulan.....</b>	<b>78</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>79</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	36
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	66
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3. 1 Skala Likert (likert't summated ratings).....	46
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Kuisisioner .....	47
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	50
Tabel 3. 4 Hasil Uji Relialibitas .....	51
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel .....	61
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	62
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	63
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	65
Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas .....	67
Tabel 4. 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Determinasi .....	71
Tabel 4. 11 Hasil Uji t.....	71
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	73

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian .....	83
Lampiran 2. Tabulasi Hasil Data Penelitian .....	89
Lampiran 3. Hasil Output SPSS Data .....	94

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era perdagangan bebas sekarang ini, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun membuat perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain (Reny et al., 2018). Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena factor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia orang-orang yang menyediakan tenaga, kreatifitas, bakat, dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan Fitriana dan Siagian (2020:53).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah perusahaan mampu menyatukan pandangan karyawan dan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang baik dalam bekerja oleh pimpinan kepada para karyawannya dengan beradaptasi atas perubahan dalam teknologi. Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan karena

perannya sebagai suatu subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional di perusahaan. Salah satu yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja sumber daya yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Jika perusahaan ingin berkembang pesat perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik. Dengan melakukan perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari karyawan dapat ditingkatkan hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaanya. Hal ini mengingant bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi di dalam perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat, untuk mencapai hal tersebut perusahaan perlu memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produkvtas. Dengan memberikan motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan kepada karyawan perusahaan akan menambah tingkat kinerja.

Menurut Mangkunegara (2017:67) dapat dibentuk dengan kondisi berbagai factor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja karyawan. Bagaimana menilai bahwa perusahaan sudah

memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman, kondusif, dan aman, agar dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan tersebut. Pimpinan juga harus melakukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga diharapkan dapat menciptakan situasi dan kondisi kerja yang baik. Sedarmayanti (2018:25) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi dimana lingkungan kerja dibentuk, dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan dan telah menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan di lingkungan kerja. Tingginya motivasi kerja karyawan juga berpengaruh terhadap meningkatnya disiplin kerja dan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dengan pesat dan tujuan akhir sebuah organisasi dapat tercapai.

Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar saling menguntungkan. Menurut Mangkunegara (2017:61) “bahwa motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Menurut Sastrohadiwiryo (2015:119) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Dalam hal ini manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai

juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Susanto (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rembaka. Permasalahan motivasi kerja yang ada pada UD Dorangku sesuai yang saya amati adalah motivasi kerja yang diterima oleh karyawan tidak cukup mampu untuk meningkatkan kinerja, karena setiap karyawan memiliki gaji yang berbeda sesuai dengan jabatan masing-masing. Demikian juga para karyawan yang bermasalah Yaitu kurangnya inisiatif karyawan untuk memperbaiki jika ada permasalahan dalam bekerja, masih banyak pegawai yang bermalas-malasan atau bersantai dalam bekerja.

Selain itu upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja yang ditempati oleh karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi misi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung pada kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja sesuai, dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat meningkatkan ketidak nyamanan bagi karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hustia (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Sedangkan



pada UD Dorangku sesuai observasi yang saya lakukan mengenai lingkungan kerja, dikarenakan ia beroperasi dalam bidang pembuatan kandang ayam dari kawat jadi tidak terlepas dari mesin mesin yang bersuara bising dan ruang atau tempat kerja yang sudah dimodifikasi dibuat senyaman mungkin, seperti menambahkan kipas angin dan musik penunjang saat bekerja.

Tidak kalah penting dari kedua hal itu yaitu disiplin kerja, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017:129). Selain itu kedisiplinan karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada perusahaan terkait. Menurut Sutrisno (2019) Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hasibuan (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi atau pengamatan yang saya lihat pada karyawan UD Dorangku yang sering hadir tidak tepat waktu hal ini menunjukkan bahwa kurangnya disiplin kerja yang tercipta sehingga UD Dorangku harus melakukan upaya-upaya guna meningkatnya kinerja karyawan karena disiplin kerja

merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. Berbagai hal sering terjadi di tempat kerja yang berhubungan dengan kedisiplinan antara lain keteladanan pimpinan yang belum sesuai setiap pekerjaan yang jarang diterapkan secara jelas dan kondisi ini mempengaruhi kinerja karyawan, permasalahannya adalah seringkali karyawan datang terlambat tidak sesuai dengan jam yang berlaku pada perusahaan. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Berdasarkan uraian dan fenomena UD Dorangku tersebut harus senantiasa berupaya melakukan strategi yang dapat menjaga tingkat produktivitas atau kinerja karyawan. Karena untuk meningkatkan satu perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi yang diberikan kepada pemimpin guna memberikan dorongan karyawan supaya bisa meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, akan dilakukan penelitian yang berjudul : "Analisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Dorangku Pare Kediri"

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang tersebut maka dapat diuraikan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengamatan yang saya lakukan di UD Dorangku, motivasi kerja yang sudah diberikan kurang maksimal dapat dilihat dengan adanya pegawai yang kurang inisiatif untuk memperbaiki jika ada permasalahan dalam bekerja, masih banyak pegawai yang bermalas-malasan atau bersantai dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja pada UD Dorangku yang saya amati terdapat lingkungan kerja yang terdiri dari rekan kerja yang kebanyakan dari warga sekitar perusahaan, dan tempat kerja yang telah dimodifikasi agar karyawan merasa nyaman seperti penambahan kipas angin pada mesin produksi, ruangan yang cukup terbuka sehingga tidak terlalu bising suara mesin, dan adanya musik.
3. Disiplin kerja pada UD Dorangku menurut pengamatan saya terdapat karyawan yang sering hadir tidak tepat waktu, dalam sehari biasanya terdapat 2 atau 3 karyawan yang datang terlambat. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya disiplin kerja yang tercipta sehingga UD Dorangku, kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka, penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengkaji variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan UD Dorangku.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada UD Dorangku.
3. Responden dari penelitian adalah karyawan UD Dorangku.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan selaras dengan batasan masalah tersebut, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan UD Dorangku?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan UD Dorangku?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan UD Dorangku?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara stimulan berpengaruh pada kinerja karyawan UD Dorangku?

### **E. Tujuan Penelitian**

Dengan rumusan masalah tersebut maka dapat diketahui tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan UD Dorangku.
2. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan UD Dorangku.
3. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan UD Dorangku.
4. Untuk mengetahui motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara stimulan berpengaruh pada kinerja karyawan UD Dorangku.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
  - a. Penelitian ini menguatkan teori-teori yang penulis dapatkan dari bangku perkuliahan.
  - b. Penelitian ini membuktikan teori-teori yang penulis dapatkan dari bangku perkuliahan.
  - c. Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dalam pengembangan pada karyawan UD Dorangku
- b. Sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi manajemen perusahaan khususnya di bidang sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan objek penelitian mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti, menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Bandung : Penerbit Salemba Humanika.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bangun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Fitriana & Mauli Siagian, 2020. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 210–217. <https://kohesi.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/view/168/174%0A>
- Ghozali, Imam. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Gumanti,
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT. Bumi Akasara.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman. (2017). “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- NitiseMITO, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- P, sthepen R., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Erlangga.
- Rivai, V. (2018). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Jauvani S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2013). *Manajemenm Tenaga Kerja Indonesia(Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. edisi 2, Jakarta. Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Akasara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet.
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. Agora, 7(1), 6–12.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Erlangga.
- Umam, K. (2018). *Peilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia.
- Umam, Khaerul. (2012=8). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori. Ke Praktek*. Bandung. Rajagrafindo persada
- Winardi, (2016). *Motivasi dan PemoTivasian Dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo. Perkasa.
- Winardi. (2018). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta.