

**ANALISIS MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

KINANTHI SABILA HUSNA
NPM: 19.1.02.02.0135

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

Skripsi oleh:

KINANTHI SABILA HUSNA

NPM: 19.1.02.02.0135

Judul:

**ANALISIS MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

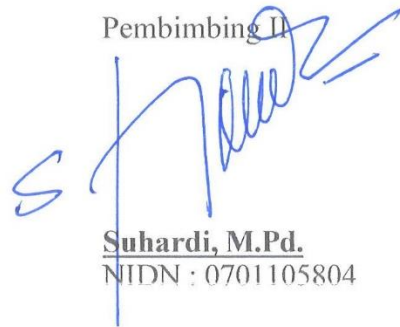
Tanggal: 03 Juli 2023

Pembimbing I



Bambang Agus Sumantri, M.M.
NIDN. 0730088001

Pembimbing II



Suhardi, M.Pd.
NIDN : 0701105804

Skripsi oleh:

KINANTHI SABILA HUSNA
NPM: 19.1.02.02.0135

Judul:

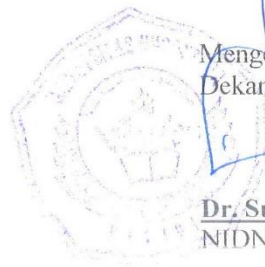
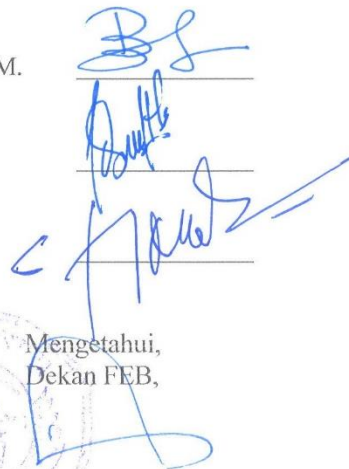
**ANALISIS MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada tanggal: 20 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Bambang Agus Sumantri, M.M.
2. Penguji I : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.
3. Penguji II : Suhardi, M.Pd.



Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Kinanthi Sabila Husna
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Tulungagung/ 24 Juni 2001
NPM : 19.1.02.02.0135
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

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

Kediri,
Yang Menyatakan



Kinanthi Sabila Husna
NPM. 19.1.02.02.0135

Motto:

Jika kamu berbuat baik kepada orang lain (berarti) kamu berbuat baik pada dirimu sendiri -QS. Al-Isra' : 7-

"Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Leburkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kamu impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kamu ceritakan" -Boy Chandra-

Kamu adalah Tuhan bagi hatimu sendiri kamu yang menentukan mau sedih atau senang. Mungkin kamu tidak bisa mengubah kehidupan tapi kamu bisa mengubah didalam cara memandangnya" -Pidi Baiq-

Kupersembahkan karya ini buat:

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

Pertama untuk diri saya sendiri, terima kasih karena telah mau berjuang dan bertahan sampai saat ini sampai mampu berada di titik ini.

Kedua untuk Mama saya tercinta yang telah melahirkan dan merawat saya hingga saya bertumbuh dan berkembang dengan baik. Serta doa yang telah beliau panjatkan setiap hari

Ketiga untuk Alm. Papa saya yang saya Banggakan. Semoga papa bisa bahagia dan bangga melihat saya diatas sana.

Keempat untuk sahabat-sahabat saya yang telah menemani saya dari smp hingga sekarang yaitu mayda dan redita yang ada disaat susah maupun sedih

Kelima untuk sahabat-sahabat saya yang saya jumpai saat kuliah yaitu beti dan tyas yang sangat membantu saya dan menemani hari-hari saya di Kediri.

Dan yang terakhir yaitu untuk orang-orang baik yang telah mendoakan saya.

ABSTRAK

Kinanthi Sabila Husna: Analisis Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci: kinerja, motivasi, disiplin, lingkungan kerja

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa perkembangan industri percetakan saat ini berkembang dengan cepat dan modern. Dengan perkembangan percetakan yang modern, mempermudah pengemasan-pengemasan makanan dalam bentuk yang lebih praktis dan efisien. Untuk itu, perusahaan-perusahaan kertas saat ini berlomba-lomba menaikkan kualitas bahan baku, dan kualitas sumber daya manusianya agar lebih kreatif dan kompetitif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode hubungan kausal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 44 karyawan, yang didapat menggunakan rumus slovin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows* versi 25. Kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah (1) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Analisis Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memeberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bambang Agus Sumantri, M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Suhardi, M.Pd. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini
6. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri atas segala dedikasinya selama ini.

7. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan, baik dukungan moral atau material bagi penulis.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri,

KINANTHI SABILA HUSNA
NPM: 19.1.02.02.0135

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Teori	10
1. Kinerja Karyawan	10
2. Motivasi Kerja	16
3. Disiplin Kerja	21
4. Lingkungan Kerja	26
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Berpikir	32
D. Kerangka Konseptual	35
E. Hipotesis	36
BAB III : METODE PENELITIAN	37
A. Variabel Penelitian	37
1. Identifikasi variabel penelitian	37
2. Definisi operasional variabel penelitian	37
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	40
1. Pendekatan Penelitian	40
2. Teknik Penelitian	41
C. Tempat dan Waktu Penelitian	41
D. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi	41
2. Sampel	42

E. Instrumen Penelitian	42
1. Pengembangan Instrumen	43
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	46
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	48
1. Sumber Data	48
2. Teknik Pengumpulan Data	48
G. Teknik Analisis Data	49
1. Teknik Analisis Deskriptif	49
2. Uji Asumsi Klasik	50
3. Analisis Regresi Linear Berganda	52
4. Analisis Koefisien Determinasi Adjusted (R^2).....	52
5. Uji Hipotesis	53
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 56
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	56
1. Sejarah Perusahaan	56
2. Visi dan Misi Perusahaan	58
3. Lokasi Perusahaan	58
B. Gambaran Umum Responden	58
1. Deskripsi Karakteristik Responden	58
2. Deskripsi Data Variabel	59
C. Analisis Data	69
1. Uji Asumsi Klasik	70
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
3. Koefisien Determinasi (R^2)	74
D. Uji Hipotesis.....	74
1. Uji t (Parsial)	74
2. Uji F (Simultan).....	75
E. Pembahasan.....	76
 BAB V : SIMPULAN DAN SARAN	 80
A. Simpulan.....	80
B. Saran	80
 DAFTAR PUSTAKA	 83
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3. 1 Pengembangan Instrumen	43
Tabel 3. 2 Nilai Skala Responden	45
Tabel 3. 3 Rata-Rata Distribusi Frekuensi	45
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden.....	58
Tabel 4. 2 Data Usia Responden	59
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	59
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	62
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin	64
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan	67
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74
Tabel 4. 10 Hasil Uji t (Parsial)	74
Tabel 4. 11 Hasil Uji F (Simultan).....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	70
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	85
Lampiran 2 Output SPSS Uji Validitas.....	90
Lampiran 3 Output SPSS Uji Reliabilitas.....	94
Lampiran 4 Output SPSS Uji Normalitas.....	95
Lampiran 5 Output SPSS Uji Multikolinieritas.....	96
Lampiran 6 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas.....	97
Lampiran 7 Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda.....	98
Lampiran 8 Output SPSS Koefisien Determinasi.....	99
Lampiran 9 Output SPSS Uji t.....	100
Lampiran 10 Output SPSS Uji F.....	101
Lampiran 11 Surat Ijin Penelitian.....	102
Lampiran 12 Berita Acara Kemajuan Skripsi.....	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kertas merupakan kebutuhan manusia sehari-hari, sering digunakan untuk berbagai kepentingan seperti menulis, menggambar, mencetak, dan lainnya. Penggunaan kertas saat ini telah mencapai angka yang sangat tinggi. Meningkatnya kebutuhan kertas akan menyebabkan meningkatnya jumlah penjualan pada perusahaan yang bergerak memproduksi kertas.

Perkembangan industri percetakan saat ini berkembang dengan cepat dan modern. Dengan perkembangan percetakan yang modern, mempermudah pengemasan-pengemasan makanan dalam bentuk yang lebih praktis dan efisien. Untuk itu, perusahaan-perusahaan kertas saat ini berlomba-lomba menaikkan kualitas bahan baku, dan kualitas sumber daya manusianya agar lebih kreatif dan kompetitif. Perkembangan teknologi telah berdampak signifikan pada industri kertas. Inovasi dalam mesin produksi, teknik pemrosesan, dan teknologi kertas seperti penggunaan serat alami, bahan daur ulang, dan produksi kertas tanpa pemutihan klorin telah membantu meningkatkan efisiensi produksi dan mengurangi dampak lingkungan.

Permintaan kertas terus meningkat seiring dengan pertumbuhan populasi, perkembangan ekonomi, dan perubahan gaya hidup. Penggunaan kertas dalam sektor kemasan, penerbitan, percetakan, dan industri lainnya berkontribusi pada permintaan yang berkelanjutan. Bahan baku utama dalam industri kertas adalah

serat kayu, serat non-kayu (seperti bambu dan jerami), dan limbah kertas daur ulang. Ketersediaan dan keberlanjutan pasokan bahan baku sangat penting dalam industri ini. Penelitian dan pengembangan dalam teknik pengolahan serat dan diversifikasi sumber bahan baku telah membantu meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya dan keberlanjutan industri. Industri kertas juga tunduk pada regulasi lingkungan yang ketat terkait pengelolaan limbah, perlindungan hutan, dan pengurangan dampak lingkungan. Perusahaan kertas harus mematuhi standar lingkungan yang ketat untuk menjaga keberlanjutan industri dan meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan. Industri kertas merupakan industri yang sangat kompetitif secara global. Persaingan yang ketat mendorong perusahaan kertas untuk meningkatkan kualitas produk, efisiensi produksi, dan inovasi agar tetap bersaing di pasar global.

Menurut Badan Pusat Statistik, pertumbuhan produksi industri manufaktur mikro dan kecil pada kuartal ketiga 2017 untuk sektor percetakan dan reproduksi media rekaman naik sebesar 14,48% di-bandingkan dengan periode sama pada tahun lalu. Selain itu, pertumbuhan industri tersebut pada triwulan III/2017 terhitung masih naik sebanyak 8,12% dibandingkan dengan kuartal sebelumnya. Dari adanya kontribusi tersebut, perusahaan yang telah lama berdiri, dituntut untuk selalu menjaga kelancaran perusahaan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017).

Mengingat pentingnya faktor SDM di dalam suatu perusahaan maka karyawan harus diperhatikan potensinya sedemikian rupa, sehingga dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin agar dapat berdaya guna. Perusahaan harus memahami pentingnya memiliki kondisi organisasi yang kondusif yang dapat memberikan penghiburan bagi SDM yang bekerja di perusahaan untuk berusaha mencapai tujuan, sasaran, dan kondisi utama perusahaan (Andre, et al., 2021). Karyawan yang terampil serta handal dibutuhkan dalam mengaplikasikan serta mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Tujuan-tujuan perusahaan akan mampu diwujudkan apabila karyawan mampu bekerja dengan optimal atau memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Lakukan evaluasi kinerja secara teratur untuk memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka. Diskusikan kekuatan, kelemahan, dan peluang pengembangan sehingga karyawan dapat terus meningkatkan diri mereka. Kinerja tidak akan berjalan mulus tanpa adanya faktor motivasi kerja.

Menurut Amirullah yang dikutip Karyoto (2016) motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dapat digunakan untuk memberi dorongan kepada individu manusia sehingga bersemangat dalam melakukan berbagai kegiatan. Motivasi

kerja merupakan penyebab faktor awal yang menjadi faktor penyebab mempengaruhinya suatu kinerja karyawan (Ulfa, et al., 2022). Motivasi yang memadai merupakan faktor kunci dalam menciptakan kinerja yang tinggi. Motivasi yang diberikan dapat berupa insentif yang sesuai, seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan promosi, dan pelatihan pengembangan karir. Juga, pahami kebutuhan dan keinginan individu karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi mereka secara pribadi. Dengan demikian motivasi akan berkaitan dengan alasan karyawan bekerja, kebahagiaan karyawan, dan semangat karyawan dalam bekerja. Pada penelitian Larasati (2021) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku yang timbul dari diri karyawan untuk melaksanakan serta menaati peraturan dalam sebuah perusahaan (Wulandari, et al., 2021). Penting bagi perusahaan untuk menerapkan aturan dengan konsisten dan adil kepada semua karyawan. Pastikan tidak ada toleransi terhadap pelanggaran aturan yang dapat merusak disiplin dan menghambat kinerja. Pemimpin perusahaan harus menjadi teladan yang baik dalam hal disiplin. Pimpinan harus menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas

mereka, termasuk kehadiran tepat waktu, pemenuhan tanggung jawab, dan mematuhi aturan perusahaan. Disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan, sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Pada penelitian Susanto (2019) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018). Pastikan fasilitas kerja, seperti ruang kerja, peralatan, dan teknologi yang diperlukan, memadai dan dalam kondisi baik. Pastikan juga karyawan memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan efisien. Lingkungan kerja yang nyaman, tenang dan kondusif akan mendorong seorang karyawan untuk bekerja secara optimal untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Pada penelitian Yanuari (2019) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti adalah motivasi yang diberikan perusahaan belum dapat memberikan semangat kerja karyawan, beberapa karyawan kurang sadar dengan pentingnya disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang diterapkan perusahaan kurang nyaman, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut:

1. Motivasi yang diberikan perusahaan belum dapat memberi semangat kerja karyawan secara optimal.
2. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja.
3. Kurang nyamannya lingkungan kerja yang diterapkan perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Variabel kinerja pada penelitian ini di batasi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas.
2. Variabel motivasi kerja pada penelitian ini di batasi aspek kebutuhan fisik, keamanan, sosial, dan penghargaan.
3. Variabel disiplin kerja pada penelitian ini di batasi aspek ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan jam pulang ke rumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, dan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

4. Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini di batasi aspek hubungan karyawan, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, dan keamanan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka tujuan penelitiannya sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat sebagai masukan dalam pengambilan keputusan mengenai motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Andre J. R., Sumantri, B. A., & Kurniawan, R. (2021). Pengukuran Kinerja Karyawan Pada PT Indoprima Gemilang Nganjuk Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 410–415.
- Arikunto, S. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM. SPSS)* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hartatik, I. P. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawari, D. (2016). *Manajemen Stres Cemas dan Depresi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen - Teori Definisi dan Konsep*. Yogyakarta: CV Andi Offest.
- Kusumaningrum, D., & Sari, W. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(1).
- Larasati, P. M. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(5).
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratama, M. A. R. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(1), 211-226.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *SIMPOSIUM NASIONAL MANAJEMEN DAN BISNIS (SIMANIS) dan Call for Paper*, 1(1), 424-436.
- Wulandari, L., Sumantri, B. A., & Kurniawan, R. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berkaitan Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Di Jago Bahasa Pare. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 396–401. Retrieved from <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/792>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- Yuningsih, N. (2021). Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(3), 193-202.