

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UD RAHAYU INDAH KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd.)
Pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH :

RATNA MITASARI

NPM : 2012030020

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi oleh:

RATNA MITASARI

NPM: 2012030020

Judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UD RAHAYU INDAH KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

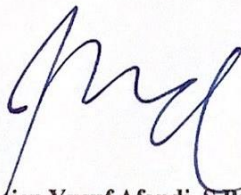
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 07 Juli 2024

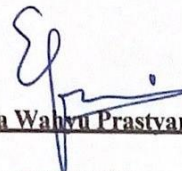
Pembimbing I



Tjetjep Yusuf Afandi, S.Pd, S.E, M.M

NIDN. 0005086802

Pembimbing II



Dr. Efa Wahyu Prastyaningtyas, M.Pd

NIDN. 0719108702

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Oleh:

RATNA MITASARI

NPM : 2012030020

Judul :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UD RAHAYU INDAH KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Pendidikan Ekonomi

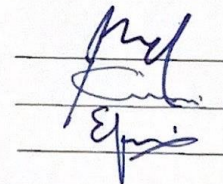
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada tanggal : 11 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

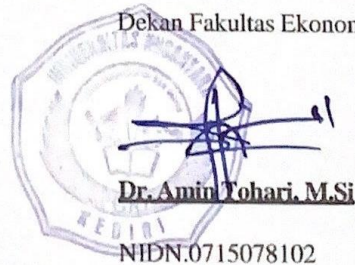
Panitia penguji

1. Ketua : Tjetjep Yusuf Afandi, S.Pd., S.E., M.M.
2. Penguji I : Dra. Elis Irmayanti, S.E., M.Pd.
3. Penguji II : Dr. Efa Wahyu Prastyaningtyas, M.Pd.



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. Amin Tohari, M.Si
NIDN.0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Ratna Mitasari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Kediri/30 Maret 1998
NPM : 2012030020
Fak./Jur./Prodi. : FEB/ S1 Pendidikan Ekonomi

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, 07 Juli 2024

Yang Menyatakan



Ratna Mitasari

NPM. 2012030020

MOTTO

“Perbaiki sholatmu maka Allah akan memperbaiki hidupmu” (Q.S Al- A’raf ayat 196)

“Semua manusia terlahir mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing dengan segala rintangan dan ujiannya. Bisa jadi kita menjadi ujian untuk manusia lain dan bisa jadi kita yang diuji oleh manusia lain. Semua orang ada masanya, setiap masa ada orangnya. Tetap menjadi manusia baik versi diri sendiri disetiap masanya, dengan selalu melibatkan Allah SWT disetiap langkah”

Everything gonna be In Syaa Alloh

Ratna Mitasari

PERSEMBAHAN

Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Karya ini saya persembahkan untuk:

- ❖ Kedua orangtua yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa yang luar biasa untuk saya serta memberikan dukungan baik secara moril maupun materiil. Terimakasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya.
- ❖ Dosen Prodi Pendidikan Ekonomi

ABSTRAK

Ratna Mitasari, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Indah Kediri, Skripsi, Pendidikan Ekonomi, FEB Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2024.

Kata kunci : motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kurangnya pemahaman akan pentingnya sebuah motivasi kerja yang dimiliki karyawan, selain itu terkait tingkat disiplin kerja karyawan yang masih rendah dan kurang memadainya fasilitas di lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan berpengaruh dengan kualitas kinerja karyawan UD Rahayu Indah. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri. 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri. 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri. 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik kausalitas. Teknik untuk mengambil sampel yaitu memakai *simple random sampling* dengan menggunakan rumus slovin sehingga mendapatkan sampel berjumlah 171 orang. Analisis pada penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menggunakan program *SPSS versi 25* yang menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. 2) disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. 3) lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. 4) motivasi kerja (X_1) disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Kuasa, karena hanya atas hidayah-Nya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Indah Kediri”** ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

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

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Dr. Efa Wahyu Prastyaningtyas, M.Pd., selaku Ketua Jurusan/Prodi Pendidikan Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Tjetjep Yusuf Afandi, S.Pd., S.E., M.M., selaku dosen pembimbing 1 Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah senantiasa memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Dr. Efa Wahyu Prastyaningtyas, M.Pd., selaku dosen pembimbing 2 Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah senantiasa memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak dan Ibu dosen Pendidikan Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penyusun.

7. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Muryani, Ibu Supartini dan seluruh keluarga penulis yang telah memberikan dorongan dan bantuan serta pengertian yang besar kepada penyusun.
8. Teman-temanku seangkatan 2020 khususnya terimakasih atas segala kebersamaan kita selama masa perkuliahan dan telah menjadi teman seperjuangan.
9. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan karya tulis ini.

Disadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penyusun. Akhirnya, disertai doa dan harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, bagi dunia pendidikan pаса khususnya.

Kediri, 07 Juli 2024



RATNA MITASARI

NPM : 2012030020

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Kegunaan Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
A. Kajian Teori.....	13
1. Sumber Daya Manusia	13
a. Pengertian Sumber Daya Manusia	13
b. Pendekatan Sumber Daya Manusia	14
c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
d. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	17

e.	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.	Motivasi Kerja	20
a.	Pengertian Motivasi Kerja.....	20
b.	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	21
c.	Indikator Motivasi Kerja	22
3.	Disiplin Kerja.....	23
a.	Pengertian Disiplin Kerja	23
b.	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	25
c.	Indikator Disiplin Kerja.....	26
4.	Lingkungan Kerja	27
a.	Pengertian Lingkungan Kerja	27
b.	Indikator Lingkungan Kerja	27
5.	Kinerja Karyawan	28
a.	Pengertian Kinerja Karyawan.....	28
b.	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	29
c.	Indikator Kinerja Karyawan	30
B.	Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	31
C.	Kerangka Berpikir	34
D.	Kerangka Konseptual	37
E.	Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN		40
A.	Variabel Penelitian	40
1.	Identifikasi Variabel Penelitian	40
2.	Definisi Operasional Variabel.....	41
B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian	45

1.	Pendekatan Penelitian	45
2.	Teknik Penelitian	45
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
1.	Tempat Penelitian	46
2.	Waktu Penelitian.....	46
D.	Populasi dan Sampel	47
1.	Populasi Penelitian.....	47
2.	Sampel Penelitian.....	47
3.	Teknik Pengambilan Sampel	49
E.	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	49
1.	Kuesioner (angket).....	50
2.	Penelitian Kepustakaan.....	52
F.	Teknik Pengujian Instrumen Penelitian	52
1.	Uji Validitas.....	52
2.	Uji Reliabilitas	53
G.	Analisis Data	54
1.	Uji Asumsi Klasik.....	54
2.	Regresi Linear Berganda	55
3.	Uji Hipotesis	55
4.	Uji Koefisien Determinasi	56
H.	Norma Keputusan.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		57
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	57
1.	Deskripsi Perusahaan	57
2.	Deskripsi Karakteristik Responden	59

a.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
b.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	60
B.	Deskripsi Data Variabel	61
1.	Deskripsi Data Variabel Bebas	61
a.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_1)	61
b.	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2)	67
c.	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	69
2.	Deskripsi Data Variabel Terikat	73
C.	Analisis Data.....	77
1.	Uji Validitas dan Reliabilitas	77
a.	Uji Validitas	78
b.	Uji Reliabilitas	82
2.	Uji Asumsi Klasik	85
a.	Uji Normalitas	85
b.	Uji Multikolinearitas.....	87
c.	Uji Heteroskedasitas	89
3.	Analisis Linear Berganda	90
D.	Pengujian Hipotesis.....	91
1.	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	91
2.	Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji f)	93
3.	Koefisien Determinasi (R^2).....	94
E.	Pembahasan.....	94
1.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	94
2.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	96
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	97

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	98
BAB V KESIMPULAN, SARAN, DAN IMPLIKASI	100
A. Kesimpulan.....	100
B. Implikasi.....	101
C. Saran.....	102
Daftar Pustaka	104
LAMPIRAN	108

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	46
Tabel 3.2 Skor Penilaian Kuesioner.....	50
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	51
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi.....	56
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	61
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	67
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	69
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	73
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Kelompok Kecil.....	78
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kelompok Kecil.....	80
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Kelompok Kecil.....	80
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan Kelompok Kecil.....	81
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Kelompok Kecil.....	83
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja Kelompok Kecil.....	83
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Kelompok Kecil.....	84
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan Kelompok Kecil.....	85
Tabel 4.15 Uji Kolmogorov-Smirnov Test.....	86
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 4.17 Uji Regresi Linear Berganda.....	90

Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	92
Tabel 4.19 Hasil Uji f.....	93
Tabel 4.20 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	37
Gambar 4.1 Peta Lokasi Penelitian.....	57
Gambar 4.2 Produksi Hasil Penggilingan Beras.....	58
Gambar 4.3 P-P Plot Uji Normalitas.....	87
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	108
Lampiran 2 Hasil Kuesioner	113
Lampiran 3 Tabel Tabulasi Responden.....	117
Lampiran 4 Rekapitulasi Data Responden.....	143
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	144
Lampiran 6 Analisis Data	156
Lampiran 7 Regresi Linear Berganda.....	158
Lampiran 8 Tabel r	159
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian.....	161
Lampiran 10 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	162
Lampiran 11 Berita Acara	163
Lampiran 12 Dokumentasi.....	165

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya zaman, persaingan di dunia perindustrian semakin ketat. Hal ini terbukti dari pertumbuhan perusahaan serta berbagai bidang usaha di Indonesia menunjukkan semakin banyak didirikan perusahaan baru dan lebih bervariasi hasil produksinya. Sumber Daya Manusia (SDM) dijadikan tumpuan penting perusahaan untuk bertahan di era perkembangan zaman yang persaingan semakin ketat. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting dibanding unsur lainnya sehingga menjadi fokus utama dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Apriliyanti, 2022). Maka sumber daya manusia dapat dikatakan faktor utama sebagai penentu perusahaan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai, karena jika sumber daya manusia tidak ada sumber daya lainnya tidak dapat berfungsi. Memberikan alokasi arahan kepada setiap sumber daya manusia menjadi salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan sebuah perusahaan. Perusahaan harus mampu merekrut serta mendidik karyawan menjadi karyawan yang profesional, sehingga dapat memaksimalkan kinerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.

Faktor penting sebagai penentu dan mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dilimpahkan. terselesaikannya tugas yang telah dilimpahkan maka tujuan dari perusahaan akan lebih mudah tercapai. Semangat kerja yang tinggi dapat dikatakan tercipta dari adanya motivasi kerja, sehingga dapat tercapainya prestasi kerja yang membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan suatu daya bersifat sebagai pendorong yang dimiliki oleh setiap orang dalam menyelesaikan kegiatan dengan segenap kemampuan dan potensi yang dimiliki sesuai tujuan agar terwujud (Bahri, 2017). Jika karyawan kurang akan asupan motivasi maka yang terjadi kurangnya kesadaran serta tanggung jawab dalam penyelesaian tugas dari karyawan tersebut. Ditinjau dari sumber motivasi kerja itu sendiri, motivasi kerja bersumber dari internal yang berasal dari diri masing-masing karyawan tersebut. Sedangkan sumber eksternal berasal dari atasan atau pimpinan perusahaan serta sesama rekan kerja karyawan (Jaya, 2016). Agar hal kekurangan motivasi tidak terjadi, maka perlu pemberian motivasi kerja kepada karyawan. Sehingga karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja yang disiplin dan profesional.

Motivasi kerja menjadi faktor awal yang menjadi penyebab mempengaruhinya suatu hasil kinerja karyawan (Ulfa, 2022). Jika seorang karyawan memiliki semangat kinerja yang tinggi tentu tingkat motivasi kerja juga menjadi faktor utamanya sehingga dapat menghasilkan kerja yang sesuai dan diharapkan oleh perusahaan, atau sebaliknya. Apabila

karyawan tersebut kurang termotivasi maka kualitas dan kuantitas kinerja akan semakin buruk. Karyawan yang memiliki motivasi kerja cenderung mempunyai tanggung jawab yang lebih untuk memahami bagaimana dia harus bertanggung jawab atas pekerjaannya. Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penentu keberhasilan dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi kerja dan disiplin kerja ada keterkaitan satu sama lain.

Beberapa karyawan dengan tingkat motivasinya masing-masing dalam penyelesaian pekerjaan, tentu harus didukung faktor lainnya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja di lingkungan perusahaan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, karena disiplin kerja membantu karyawan mengikuti berbagai aturan dan standart guna mencegah kesalahan akan terjadi (Raymond, 2023). Jika kedisiplinan yang dimiliki seorang karyawan tinggi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja dan hasil dari kinerja karyawan tersebut dan juga bisa sebaliknya, semakin kurang disiplin seorang karyawan semakin kurang juga produktivitas kerja dan hasil dari kinerja karyawan di perusahaan tidak maksimal.

Disiplin harus ditegakkan dalam sebuah perusahaan, karena tanpa menegakkan disiplin karyawan sulit akan mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Disiplin kerja menunjukkan suatu sikap seorang individu yang berbentuk kepatuhan, ketaatan, keteraturan, ketertiban, pada peraturan yang berlaku (Lisa Damayanti, 2023). Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan

dengan mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tertib di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus membuat peraturan itu bersifat jelas, transparan, mudah dipahami serta berlaku bagi semua karyawan. Peraturan dapat dibuat dengan menyesuaikan fenomena yang ada di lingkungan kerja perusahaan. Seperti menaati dan mematuhi peraturan perusahaan, menggunakan waktu secara efektif dan efisien, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Karena jika lingkungan kerja memadai akan dapat menunjang keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas serta tanggungjawabnya. Kenyamanan, ketentraman, serta keamanan dalam bekerja seorang karyawan tergantung bagaimana lingkungan kerjanya.

Dengan adanya lingkungan yang baik dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik. Karyawan juga bisa menentukan target proses terselesaikannya pekerjaan serta tanggung jawab yang dilimpahkan demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan. Membahas tentang lingkungan kerja tak lepas dari sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana merupakan faktor penting lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sarana dalam KBBI berarti segala sesuatu baik berupa media atau alat yang dipergunakan untuk mencapai tujuan. Sedangkan prasarana sebagai sesuatu yang berperan

sebagai pelengkap atau penunjuang utama untuk terselenggaranya sebuah kegiatan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi cara penyelesaian karyawan dalam bekerja (Julita, 2019). Tentu dalam proses menyelesaikan tugasnya sebagai karyawan, lingkungan kerja yang memadai dapat menjadi faktor penentu terselesainya sesuai tepat sasaran. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan sosial yang tidak dapat dipisahkan karena berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya (P Tambunan, 2018).

Pemberian pengarahan dan bimbingan pada karyawan akan lebih baik dilakukan secara terus menerus, agar dapat terlihat hasil dari kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil perbuatan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di tempatnya bekerja, kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai prestasi dalam indikator keberhasilan terselenggaranya sistem manajemen sebuah perusahaan (Apriliyanti et al., 2022). Pengukuran kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu hal terpenting untuk menentukan langkah perencanaan di masa mendatang (Hadi, 2015). Kinerja karyawan dapat terwujud dalam bentuk prestasi apabila pihak-pihak yang berkepentingan ikut andil bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas fungsional secara efektif maupun efisien.

Kinerja dalam bahasa Inggris adalah *performarce* yang diartikan sebagai hasil karya, unjuk kerja, pelaksanaan kerja. Kinerja merupakan

sebuah hasil yang diukur melalui kualitas dan jumlah yang diperoleh oleh setiap karyawan pada saat melaksanakan tugas serta kewajiban yang diemban (Muhajir, 2019). Sehingga kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai gambaran hasil kerja karyawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang bertujuan memunculkan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat mencerminkan perasaan puas karena kesesuaian dengan kemampuan, ketrampilan serta keahlian dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam rangka meningkatkan mobilitas perusahaan yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas hasil produksi, perusahaan harus mengatur faktor-faktor untuk mencapai keberhasilan produksi. Jika tidak maka dapat kehilangan kepercayaan dari konsumen serta penilaian buruk dari masyarakat umum. Sama halnya terkait pentingnya faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan memegang peran penting dalam mobilitas perusahaan, sehingga masing-masing individu karyawan harus memiliki faktor penentu tersebut dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuan.

Pentingnya faktor kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Semua perusahaan menggunakan faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor penting dalam mengembangkan kemajuan perusahaannya. Salah satunya Perusahaan yang perlu menggunakan faktor

yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah mobilitas perindustrian beras, industri beras menjadi salah satu industri yang memiliki dampak besar dalam pemenuhan kebutuhan pangan di Indonesia. Buktinya dapat dilihat bahwa beras merupakan bahan pokok pangan di kalangan masyarakat. Sehingga perkembangan industri beras sangat berpotensi mencapai kemakmuran bersama. Baik bagi perusahaan sebagai produsen maupun masyarakat sebagai konsumen. Usaha perusahaan dalam mencapai kemakmuran bersama salah satu caranya yaitu terus melakukan pengembangan terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan mencapai tujuannya, dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peran penting. Semakin berkembangnya zaman lowongan kerja semakin dibutuhkan untuk para pekerja, seiring dengan bermunculan perusahaan-perusahaan yang lebih bervariasi mulai dari kecil sampai yang sudah besar. Indonesia merupakan negara agraris, memiliki lahan pertanian yang sangat luas dan sebagian besar mata pencaharian penduduknya adalah petani atau sebagai tenaga kerja yang bekerja di sektor pertanian. Maka tak heran jika banyak penduduk Indonesia terdorong untuk berwirausaha membangun bisnis di bidang penggilingan beras. Karena usaha tersebut sangat menjanjikan dan berpeluang mendapatkan keuntungan yang banyak. Hal itu didukung karena beras merupakan bahan pokok kebutuhan manusia untuk menjalani kehidupan sehingga beras terus dicari dan dibutuhkan. Oleh karena itu banyak bermunculan perusahaan dagang di bidang

penggilingan beras berbasis kecil, menengah, dan juga ke atas. Di tengah persaingan yang sangat ketat antar sesama pelaku usaha di bidang penggilingan beras, maka pengusaha harus lebih efektif dan efisien dalam manajemen sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia disini berkedudukan sebagai karyawan yang merupakan faktor utama dalam menjalankan sebuah perusahaan dagang.

UD Rahayu Indah adalah salah satu contoh unit bidang usaha yang bergerak di bidang penggilingan padi menjadi beras. Unit usaha ini menerima pasokan gabah dan beras setengah jadi dari pemasok. Pasokan gabah berasal dari luar kota seperti Ngawi, Lamongan, Nganjuk dan sekitarnya. Sedangkan pasokan beras setengah jadi berasal dari beberapa daerah di sekitar UD Rahayu Indah. Namun tidak semua pemasok dapat menyeter pasokan gabah maupun beras setengah jadi, karena bahan baku diatur dan ada batas kapasitasnya. Proses setelah menampung dari pemasok adalah mengemas kemudian mendistribusikan ke toko, swalayan, atau pihak yang sudah bekerja sama dengan UD Rahayu Indah. Jika permintaan pasar naik maka UD Rahayu Indah menambah waktu jam bekerja karyawannya. Agar target penggilingan serta pendistribusian beras cepat tercapai dan terselesaikan.

Namun berdasarkan observasi awal dari peneliti, terdapat permasalahan karyawan mengenai motivasi kerja. Kurangnya motivasi dapat terjadi saat lelah karena tuntutan serta peraturan dan ketentuan-ketentuan perusahaan merasa ingin menyerah. Selain itu banyak karyawan

yang absen bekerja bahkan tanpa konfirmasi kepada pimpinan atau biasa disebut tanpa keterangan, ada juga dari sebagian karyawan yang datang terlambat tidak tepat waktu hal ini berkaitan dengan disiplin kerja karyawan, dan keadaan lingkungan area produksi yang kurang nyaman serta tidak terpenuhinya hak karyawan saat proses produksi maupun saat berada di lingkungan perusahaan. Hal ini ada hubungannya dengan pengaruh faktor lingkungan kerja. Dimana faktor tersebut berpengaruh terhadap menurunnya target penggilingan beras sehingga produktivitas perusahaan menurun yang bisa saja menghambat permintaan pasar.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini akan melakukan pengujian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan tujuan mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri. Oleh karena itu dibuat penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Indah Kediri**” yang beralamatkan di Dsn. Cabak RT 02 RW 02 Ds. Kerep Kec. Tarokan Kab. Kediri .

B. Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang masalah tersebut, penelitian mengidentifikasi mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan sehingga timbul sifat mudah

menyerah dalam diri karyawan.

2. Menurunnya kinerja karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan mengakibatkan hasil kualitas pekerjaan tidak maksimal.
3. Tingkat Disiplin yang masih kurang mengakibatkan karyawan sering terlambat dan tidak masuk tanpa izin ke perusahaan.
4. Kurang memadainya fasilitas di lingkungan kerja terkait sarana dan prasarana seperti penerangan yang kurang memadai, dan suhu yang kurang nyaman.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka pembahasam selanjutnya dalam penelitian ini hanya terbatas pada :

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
2. Perusahaan yang di teliti pada karyawan produksi UD Rahayu Indah Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD

Rahayu Indah Kediri?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah kegunaan teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya dan memperluas penelitian yang sudah ada serta penerapan teori manajemen terhadap mahasiswa mengenai

kehidupan pekerjaan dalam dunia perindustrian.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini untuk berperan serta memberikan sumbangan pemikiran serta informasi yang tepat dan membangun melalui penelitian, guna tercapainya tujuan perusahaan dalam segi faktor-faktor kinerja yang meliputi motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

b. Bagi Lembaga

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam dunia pendidikan, khususnya dalam pemahaman mahasiswa mengenai seluk-beluk dunia kerja di bidang perindustrian.

c. Bagi Peneliti

Bagi penulis sendiri penelitian ini berguna untuk menambah ilmu dan pengetahuan baru mengenai dunia penelitian. Mengamati serta melakukan penelitian langsung terjun ke lapangan maka akan berguna untuk mengetahui masalah apa saja yang dapat terjadi di lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 2, 1–17.
<https://doi.org/10.47686/bbm.v9i2.615>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Apriliyanti, K., Sang, A., & Marpaung, N. N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt . Jaya*.
- Apriliyanti, K., Sang, A., & Marpaung, N. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Mustika Jaya. *Al-Misbah*, 3(2), 177–184.
<http://jurnal.umika.ac.id/index.php/almisbah/article/view/234>
- arikunto. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. PT. Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 391.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 511–537.
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Utara Jurnal. Universitas Muhammadiyah

- Sumatera Utara Medan. Vol 3, No 2. ISSN 2623-2634. 2020. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 3(September), 224–234.
- 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>
- 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>
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(February).
<https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750>
<https://doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728>
<http://dx.doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728>
<https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103766>
<https://doi.org/10.1080/02640414.2019.1689076>
- Julita, & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Belmera Medan. *Repository UNA Medan*, 195–205.
<http://repository.una.ac.id/50/2/Julita.pdf>
- Lisa Damayanti, Muthia Harnida, R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Global Islamic Boarding School (GIBS). *International Journal of Research in Science, Commerce, Arts, Management and Technology*, 410–421. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-13062>
- Mirawati. (2021). *Pengelolaan SDM*.
- Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Mitra Alami Gresik). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2), 180.

- Novi, C., Friandi, S. Z., & Wiliam, G. (2019). Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kontribusi Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Angkasa Bandara Soekarno Hatta*, 5(1), 44–63.
- P Tambunan, A. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.
- Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Ridha Gunawan, Rahmat Saleh, dan N. S. (2024). Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP USK*, 9(1), 5–24.
- Ridha, N. (2020). Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian. *Computer Graphics Forum*, 14(1), 672–673. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Salfadri. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan. *Ejurnal-Unespadang*, 4(2), 241–254.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. alfabeta.

Surahman, M.Kes, M. (2016). *METODOLOGI PENELITIAN*.