



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT
AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON
CV. BAYLEAF.ID**

Oleh:

Riris Anik Lukianti	(2112010016)
Basthoumi Muslih, M.M.	(0701018607)
Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M.	(0720108202)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
JUNI 2025**

HALAMAN PENGESAHAN

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. Judul Penelitian | : The Influence Of Work Discipline,
Work Environment And Motivation
On Employee Performance On CV.
Bayleaf.id |
| 2. Ketua | |
| 1. Nama Lengkap | : Riris Anik Lukianti |
| 2. NPM | : 2112010016 |
| 3. Fak/Prodi | : FEB/Manajemen |
| 4. Alamat Rumah | : JL. Penanggungan Gang: 4B No.03
RT: 04 RW: 02 Desa Bandar Kidul
Kecamatan Mojoroto Kota Kediri |
| 5. Telp./HP | : 081554558694 |
| 6. Email | : ririsanik25@gmail.com |
| 3. Jangka waktu PKM | : 4 bulan |
| 4. Pembiayaan | : |
| a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri | : - |
| b. Dari sumber lain | : Rp 10.000.000 |
| Jumlah Seluruhnya | : Rp 10.000.000 |

Mengetahui,
Keprosdi Manajemen



Restin Meilina, M.M.
NIDN. 0721058605



Kediri, 17 Juni 2025
Ketua,



Riris Anik Lukianti
NPM. 2112010016

Menyetujui,
Dewan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bayleaf.id" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Penulisan laporan ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri, yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan di universitas ini.
2. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri, yang telah memberikan arahan dan dukungan.
3. Ibu Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen, yang telah memberikan motivasi dan pengarahan dalam penyusunan laporan penelitian ini.
4. Bapak Basthoumi Muslih, M.M., selaku dosen pembimbing 1 yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, masukan, dan ilmu yang sangat berharga dalam penyusunan laporan ini.
5. Bapak Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M., selaku dosen pembimbing 2 yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, masukan, dan ilmu yang sangat berharga dalam penyusunan laporan ini.
6. Kedua orang tua penulis yang selalu memberikan doa, dukungan, dan motivasi dalam menyelesaikan laporan penelitian ini.
7. Seluruh pihak di CV Bayleaf.id, yang telah memberikan izin serta data yang diperlukan dalam penelitian ini.

8. Teman-teman seperjuangan, yang telah memberikan semangat, bantuan, dan kebersamaan selama proses penyusunan laporan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa laporan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Semoga laporan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi akademisi maupun praktisi dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan atas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan laporan penelitian ini.

Kediri, 17 Juni 2025



Riris Anik Lukianti

RINGKASAN

Riris Anik Lukianti: Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bayleaf.Id, Laporan Penelitian, Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri
Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di CV. Bayleaf.id sebagian atau bersamaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Populasi penelitian ini semuanya adalah karyawan CV.Bayleaf.id. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *puposive sampling* dengan mengambil sampel dari 40 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis dengan SPSSv27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel (1) disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan, (2) variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Bayleaf.id. Penelitian ini akan berguna untuk membantu CV. Bayleaf.id dan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan terkait dalam kinerja karyawan, meningkatkan disiplin, motivasi dan mengevaluasi lingkungan kerja. Penelitian ini memberikan implikasi praktik untuk CV. Bayleaf.id dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan ruang lingkup yang kecil karena hanya menggunakan CV.Bayleaf.id sebagai objek penelitian.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
RINGKASAN.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	3
BAB II KAJIAN TEORI	4
A. Disiplin Kerja	4
B. Lingkungan Kerja.....	8
C. Motivasi Kerja.....	11
D. Kinerja Karyawan.....	17
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Metode Penelitian.....	22
B. Rincian Proses Pengumpulan Data.....	24
C. Sasaran Penelitian.....	26
D. Instrumen Penelitian.....	27
E. Prosedur Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Hasil Penelitian.....	36
B. Pembahasan	44
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	47
A. Kesimpulan.....	47
B. Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN	56

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert	28
Tabel 3.2 Kisi-kisi Kuesioner Penelitian.....	29
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	31
Tabel 3.4 Hasil Uji Reabilitas	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.3 Dependent Variable: Kinerja Karyawan	38
Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	39
Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi	40
Tabel 4.6 Hasil Uji Parsial	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Simultan.....	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Korelasi.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Uji Asumsi Klasik	38
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Ijin Penelitian	57
Lampiran 2: Surat Balasan Telah Melakukan Penelitian Dari Perusahaan	58
Lampiran 3: Instrumen Penelitian	59
Lampiran 4: Tabulasi Angket.....	63
Lampiran 5: Dokumentasi	73
Lampiran 6: Artikel Yang Dipublikasikan	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era modern saat ini, dunia usaha dituntut untuk mampu merespons dinamika global secara cepat dan adaptif. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aset utama yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengelola dan memaksimalkan potensi SDM secara optimal, karena keberhasilan tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan teknis atau kekuatan finansial semata. Pembinaan di berbagai aspek, terutama pada pengelolaan SDM, menjadi hal yang mendesak. Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan bagian dari sistem manajemen organisasi yang berfokus pada pengelolaan aspek manusia dalam organisasi. Salah satu tujuan utama perusahaan adalah mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini penting karena dengan meningkatnya produktivitas kerja, maka pencapaian tujuan organisasi akan lebih mudah direalisasikan.

Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam perkembangan teknologi dan memerlukan motivasi serta disiplin tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas baik di tingkat organisasi maupun individu (Ningsih et al., 2017). Perusahaan terus berupaya meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain, terutama dengan menghasilkan produk atau layanan secara lebih efisien. Kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan tugasnya dalam periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai ukuran seperti standar hasil, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama (Rahmawati et al., 2023). Peningkatan kinerja ini dapat dicapai jika perusahaan memperhatikan faktor-faktor penting seperti, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Keterkaitan kinerja dengan disiplin kerja berperan penting karena menunjukkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan standar organisasi. Apabila karyawan memiliki disiplin yang tinggi maka akan menciptakan

keteraturan dan efisiensi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja (Prasetyo, 2024). Selanjutnya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas pegawai, baik melalui kondisi fisik ruang kerja maupun hubungan sosial antarpegawai (Lestari, 2023). Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meminimalkan stres kerja, tetapi juga membangkitkan semangat kolaboratif yang berdampak pada kinerja individu dan tim. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi faktor pendorong utama lainnya yang mendorong pegawai untuk mencapai atau bahkan melampaui target kinerja. Pegawai yang termotivasi merasa pekerjaan mereka bermakna dan secara aktif berusaha memberikan kontribusi terbaik (Wijaya, 2024).

Disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan serta norma sosial yang ada. Dengan demikian, disiplin kerja juga menunjukkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Sikap ini membantu meningkatkan motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan (Rahayu, 2023). Penelitian sebelumnya oleh (Abdullah & Winarno, 2022) menjelaskan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kerinci sebaliknya (Muna & Isnawati, 2022) menjelaskan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor lainnya yang diduga mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja yang merupakan tempat bagi sekelompok individu yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misinya.

Penelitian sebelumnya oleh (Hustia, 2020) menjelaskan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Cs2 Pola Sehat Palembang, bertolak belakang dengan penelitian (Issn et al., 2022) menjelaskan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jordan Bakery Tomohon. Faktor selanjutnya yaitu motivasi kerja yang ditanamkan dalam diri karyawan menjadi dasar untuk membentuk kedisiplinan dalam bekerja, yang pada gilirannya bertujuan untuk memaksimalkan kualitas

kerja dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian sebelumnya oleh (I. Y. Ali & Simamora, 2022) menjelaskan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pengalengan Ikan Di Jawa Timur sebaliknya (Hidayat, 2021) menjelaskan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis variabel-variabel tersebut terhadap Kinerja karyawan pada CV. Bayleaf.Id. kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan produktivitas usaha sehingga evaluasi dan identifikasi mengenai hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sangat penting untuk digali. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bayleaf.Id”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan berdasarkan latar belakang dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bayleaf.Id.