

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada UMKM Bakpia JR Srumbung Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S- 1**



Disusun Oleh:
Muhamad Zulfikar Istanto
17.0101.0231

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2021**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usaha Kecil Mikro dan Menengah (UMKM) adalah salah satu penggerak roda perekonomian Indonesia. UMKM menjadi peranan penting dalam perekonomian di Indonesia karena pengelolaan dan perkembangannya yang mampu menghadapi krisis ekonomi seperti pada tahun 1997-1998. Kesederhanaan yang ada dalam proses produksi, sumber daya, dan proses produksi yang masih dalam skala kecil dan lokal terbukti membuat UMKM berhasil tetap beroperasi dan bergerak di tengah pandemi maupun krisis. Di Indonesia, UMKM berhasil memperlihatkan perkembangan yang positif setiap tahunnya. Hal itu berarti jenis usaha seperti ini masih banyak diminati oleh masyarakat sebagai mata pencaharian mereka.

Sebagai salah satu komponen krusial pada pembangunan perekonomian, UMKM juga memiliki peran vital pertumbuhan dan perkembangan ekonomi. Sebab, seperti pada krisis perekonomian yang muncul di Indonesia pada akhir abad 20-an, UMKM berhasil membuktikan ketangguhan dalam menghadapi krisis. Di sisi lain, UMKM juga telah memberikan kontribusi besar terhadap pendapatan daerah maupun pendapatan nasional.

UMKM juga berkontribusi dalam pendapatan negara. Ditambah lagi, UMKM berperan penting dalam mengurangi angka pengangguran di daerah. UMKM Indonesia menyumbangkan kontribusi terhadap PDB mencapai 57,8% terhadap PDB. Bahkan target-target yang ditetapkan pemerintah terhadap UMKM sebesar 55-60% hampir keseluruhannya berhasil dicapai UMKM sesuai dengan harapan pemerintah. Angka-angka tersebut telah membuktikan bahwa UMKM adalah tulang punggung perekonomian Indonesia.

Selain dari segi pendapatan nasional, UMKM juga secara aktif berupaya membantu pemerintah dalam usaha mengurangi dan menekan angka pengangguran yang ada di daerah. Dalam kategori UMKM dan unit besar, UMKM juga berhasil menyediakan pekerjaan untuk 97% tenaga kerja di Indonesia. Keberhasilan UMKM terhadap perekonomian di Indonesia tentunya sangat membantu para karyawan dan pelaku bisnis dalam melaksanakan kinerja dengan lebih baik kedepannya.

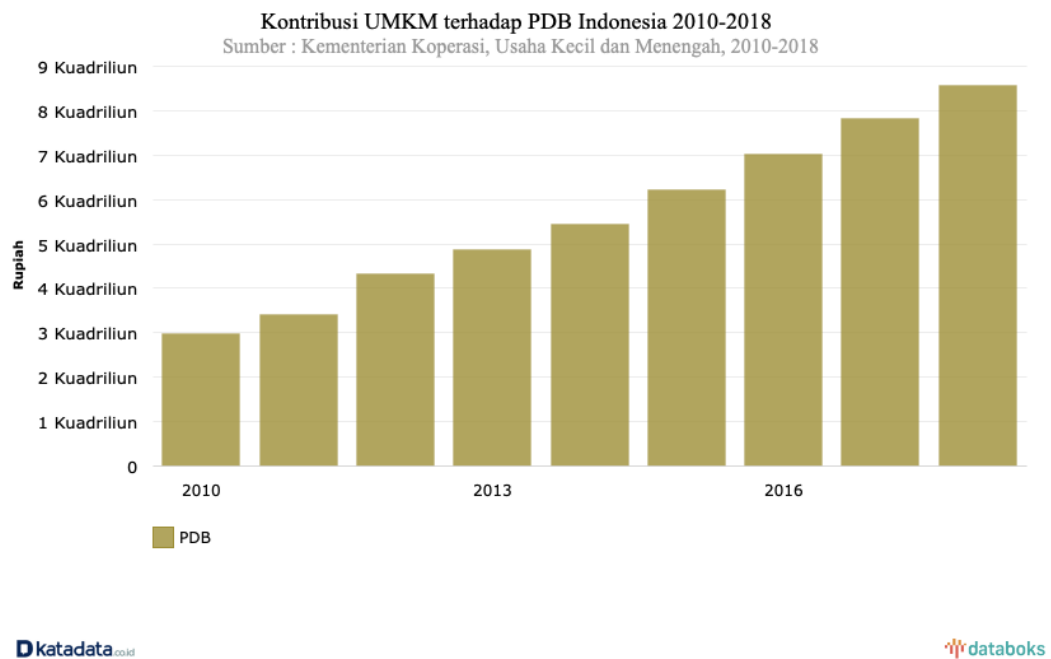
Karena itu, mengingat peran dan fungsinya yang krusial bagi perkembangan ekonomi, maka pemberdayaan yang dilakukan UMKM harus dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan. Hal tersebut bisa dilaksanakan dengan mendorong peningkatan daya saing serta produktivitas yang dimiliki serta membentuk wirausahawan baru yang lebih tangguh. Adanya pemaksimalan tenaga kerja yang ada tentu berpengaruh terhadap pengembangan strategi dan kontrol yang baik dalam mengembangkan produktivitas usaha yang dimiliki.

Seiring berkembangnya sektor UMKM di daerah, hal itu tentu menimbulkan adanya pesaing baru yang bermunculan. Tentunya, adanya sumber daya manusia yang berkompeten sangat diperlukan untuk mendukung pengembangan usaha. Salah satunya adalah UMKM Bakpia JR yang terletak di Srumbung, Magelang turut berusaha meningkatkan kualitas serta kuantitas olahan produk bakpia mereka, sehingga dapat menghasilkan dan memberikan sesuatu yang menarik dan memuaskan dari produksi bakpia yang dihasilkan.

Bakpia JR adalah UMKM yang beroperasi pada sektor kuliner, terutama makanan khas dari Yogyakarta. Bakpia JR adalah UMKM yang berpusat di Srumbung, Magelang, Jawa Tengah dan merupakan UMKM yang selalu mendistribusikan hasil produksinya ke beberapa toko atau swalayan. Selain itu, Bakpia JR juga menggunakan platform digital marketplace sebagai wadah memasarkan produk ke seluruh daerah di

Indonesia. Bakpia JR juga sudah berdiri sejak 7 tahun yang lalu tepatnya 2014 dan terus berkembang hingga sekarang. Berawal dari usaha rumahan dengan karyawan yang berjumlah 2 orang dan hanya sanggup memproduksi 50 dus setiap bulannya, kini UMKM tersebut terus berkembang besar hingga kini memiliki 55 orang karyawan serta mampu memproduksi ribuan dus bakpia setiap bulannya. Penelitian ini memfokuskan pada kinerja karyawan UMKM Bakpia JR di bagian produksi yang berjumlah 50 orang. Tingginya kinerja karyawan sangat diharapkan oleh UMKM Bakpia JR guna meningkatkan produktivitas kerja yang ada di dalamnya. Sebab, sebuah tantangan paling serius yang dihadapi manajemen dalam meraih target sekaligus keberhasilan dan kelangsungan operasi usaha bergantung pada mutu SDM yang dimiliki. Namun dalam suatu organisasi salah satu masalah yang sering terjadi yaitu berkaitan dengan kinerja karyawan.

Umumnya, ada dua masalah utama yang kemudian dihadapi oleh UMKM di Indonesia dalam proses perkembangan. Dua isu yang dihadapi adalah masalah finansial maupun nonfinansial. Menurut Urata Niode (2009). Permasalahan dalam bidang finansial yang sering dihadapi yaitu ketidakmerataan sumber daya yang dimiliki oleh setiap daerah yang berpengaruh terhadap kurangnya akses, keterbatasan kemampuan SDM yang dipunya dalam proses pengembangan sumber daya yang dimiliki. Perbedaan inilah yang kemudian memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimiliki dalam suatu organisasi, khususnya UMKM.



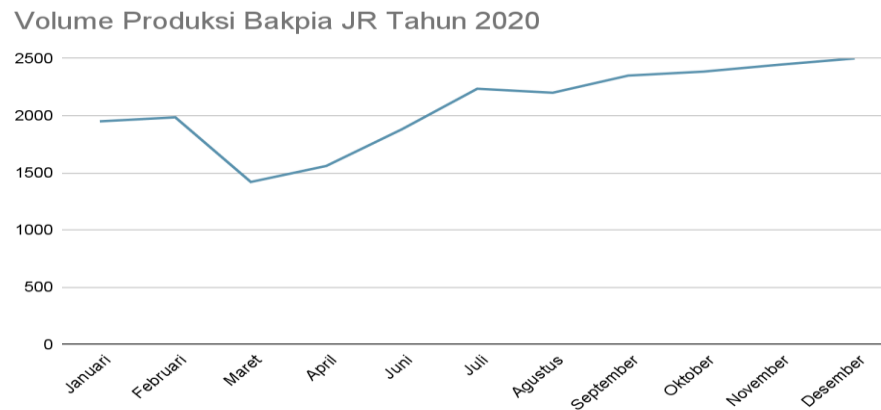
Sumber: Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, *databooks.katadata.co.id*

Gambar 1.1
Kontribusi UMKM terhadap PDB 2010-2018

Melihat kontribusi UMKM terhadap PDB Indonesia tahun 2010-2018 juga telah dibuktikan pada grafik di atas yang dilansir dari laman *katadata.co.id* tentu adanya permasalahan yang dihadapi UMKM di Indonesia perlu untuk ditindak lanjuti untuk mendapatkan solusi yang tepat. Ditambah lagi, kontribusi yang besar tersebut juga dipengaruhi bagaimana kinerja karyawan dalam UMKM dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Sehingga, *output* atau produk yang dihasilkan dapat semakin baik kualitasnya. Jika *output* yang dikeluarkan semakin baik, maka kontribusi UMKM akan menghasilkan persentase yang baik pula.

Karena melihat pentingnya peran kinerja karyawan dalam perkembangan UMKM, kinerja dapat dijadikan sebagai kriteria keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh UMKM atau pemilik usaha. Oleh karena itu, pada UMKM Bakpia JR Kota Magelang dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya sebagai salah satu produsen makanan oleh-oleh, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada

konsumen. Berdasarkan pengamatan dan juga informasi dari pemilik usaha Bakpia JR, kualitas pelayanan dalam penjualan produk telah cukup memberikan kepuasan. Hal tersebut bisa diamati dari volume produksi bakpia yang banyak mengalami peningkatan setiap bulannya.



Sumber: UMKM Bakpia Jr Srumbung Magelang

Gambar 1.2
Jumlah Perubahan Volume Produksi Bulan Januari – Desember 2020

Dilihat dari data di atas, bahwa Bulan Agustus - Desember 2020 volume produksi Bakpia JR mengalami kenaikan. Sementara itu, pada bulan Maret penjualan mengalami penurunan cukup drastis. Hal itu dikarenakan pada Maret 2020 lalu, virus Covid-19 masuk ke Indonesia dan terjadi pandemi. Selain itu, kebijakan protokol kesehatan yang mengharuskan seluruh masyarakat untuk berada di rumah saja, bahkan sekolah-sekolah mulai diliburkan, kantor sebagian tutup, sehingga kegiatan produksi sempat berhenti karena kondisi lingkungan pekerjaan yang tidak memungkinkan. Karena lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif bisa berpengaruh pada ketidaknyaman pekerja dalam melakukan tanggung jawabnya.

Di sisi lain, motivasi kerja juga menurun drastis pada masa-masa awal pandemi. Keharusan untuk berada di rumah saja dan menjaga kondisi kesehatan mau tidak mau mengubah prioritas masing-masing individu. Keinginan, kemauan, dan semangat kerja tentu mengalami penurunan yang hal tersebut ditunjukkan dari volume produksi yang

menurun serta kinerja karyawan yang tidak intensif seperti biasanya. Kenaikan baru terjadi pada Bulan Juni 2020 atau masa-masa lebaran. Meskipun kondisi pandemi, namun volume produksi bakpia mulai mengalami peningkatan. Penerapan keadaan new normal sesuai protokol kesehatan mulai digalakkan sedikit demi sedikit sehingga volume produksi mulai mengalami peningkatan dibanding bulan sebelumnya.

Faktor disiplin juga dapat terlihat dari penerapan new normal yang berangsur-angsur mulai diterapkan secara serentak di Indonesia. Menggunakan masker, mencuci tangan, dan pengecekan suhu yang dilaksanakan secara konsisten berhasil meningkatkan kinerja karyawan semakin baik. Hal itu dibuktikan dengan peningkatan laju volume produksi Bakpia JR yang mulai mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Kedisiplinan yang ditetapkan oleh UMKM Bakpia JR dapat mendorong jumlah volume produksi bakpia dan berhasil memenuhi pasokan permintaan para pelanggan.

Menurut Sunyoto (2012: 11), motivasi merupakan dorongan kuat yang asalnya dari dalam diri seorang individu sebagai dorongan ketika melaksanakan sesuatu. Terdapat 2 bentuk dasar motivasi, yakni motivasi ekstrinsik (dari luar individu) dan motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang). Adanya dorongan yang terbentuk dari dalam dan luar individu inilah yang kemudian memotivasi karyawan untuk mengembangkan semangat yang tinggi dalam mengasah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Terlebih motivasi yang besar juga berperan penting dalam menvapai cita-cita maupun tujuan organisasi. Pentingnya motivasi menjadi salah satu faktor penting guna mencapai kesuksesan dan keberhasilan. Mufidah (2019) dalam hasil risetnya juga menunjukkan bahwasanya motivasi kerja memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai. Hal ini berarti, motivasi seseorang yang semakin tinggi bisa memberi pengaruh pada semakin baiknya kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan penelitian

Khasanah, dkk (2019) yang memperlihatkan bahwasanya motivasi memberi pengaruh negatif pada kinerja pegawai. Artinya, motivasi tidak meningkatkan kinerja pegawai.

Selain motivasi, kondisi lingkungan pekerjaan yang baik menjadi salah satu faktor yang bisa menunjang produktivitas pegawai yang nantinya memberi dampak pada meningkatnya kinerja pegawai dalam perusahaan. Lingkungan pekerjaan adalah tempat yang digunakan pekerja atau pegawai dalam menjalankan kewajibannya. Lingkungan ini kemudian dapat memenuhi atau terdiri dari banyak hal seperti keberadaan ventilasi udara yang cukup, penerangan yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing individu, suhu udara yang tidak terlalu panas atau dingin, dan keberadaan perlengkapan kerja yang lengkap Isyandi (2012: 134). Ketika lingkungan kerja telah memberikan sebuah kenyamanan bagi pekerja di dalamnya, maka *output* yang dikeluarkan perusahaan juga semakin baik.

Lebih lanjut, lingkungan pekerjaan menjadi faktor krusial yang harus diamati dalam melihat kinerja karyawan. Sebab, kurang mendukungnya lingkungan dalam tempat kerja bisa pula memberi pengaruh pada penurunan kinerja pegawai. Melihat hal tersebut, tentunya hal ini menjadi sebuah tantangan bagi UMKM Bakpia JR karena lingkungan kerja menjadi tempat bagi karyawan untuk bekerja dan melakukan kewajibannya dalam periode yang relatif lama setiap hari. Oleh karenanya, perlunya perhatian serta tata kelola lingkungan pekerjaan yang baik demi peningkatan hasil kerja pegawai yang berpengaruh terhadap hasil produksi bakpia yang dipasarkan. Pernyataan itu, didukung hasil penelitian yang dilaksanakan Sembiring (2020) bahwasanya lingkungan pekerjaan memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai. Maknanya, lingkungan pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Di sisi lain, hasil penelitian yang dilaksanakan (Candana, dkk (2020) menunjukkan bahwasanya lingkungan pekerjaan tidak memberi

pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Kinerja pegawai bergantung bagaimana lingkungan pekerjaan mereka. Indikator dalam penelitian bisa untuk lebih diperjelas sehingga dapat dijadikan acuan bagi perusahaan atau UMKM kedepannya.

Pada dasarnya, disiplin kerja adalah sarana komunikasi yang dilakukan oleh para pemimpin dalam perusahaan atau organisasi untuk melakukan suatu perubahan, khususnya dalam perilaku sebagai wujud tindakan penanaman kesadaran dan kesediaan oleh perusahaan atas norma ataupun peraturan yang diberlakukan dalam lingkungan sosial (Rivai, 2005: 22). Selain itu, nilai kedisiplinan yang ada dalam perusahaan juga turut andil dalam fungsi operatif MSDM. Kedisiplinan juga termasuk dalam fungsi operatif MSDM yang krusial, sebab semakin baiknya kedisiplinan pekerja, maka semakin baik *outpunya*, baik dari segi kuantitas sekaligus kualitasnya.

Ti adanya suatu kedisiplinan yang ada dalam sebuah pekerjaan, bisa menyebabkan hampir mustahilnya sebuah usaha untuk dapat mencapai hasil yang diinginkan. Semakin baik penerapan sikap kedisiplinan dalam diri seorang karyawan, maka semakin cepat pula sebuah UMKM berkembang dan meraih target yang dikehendaki. Dengan demikian, disiplin kerja termasuk dalam bagian penting dalam manajemen SDM sebagai faktor penting peningkatan kinerja karyawan di dalamnya. Hasil penelitian oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memberi pengaruh positif pada kemampuan kerja karyawan. Di sisi lain, riset Kumarayati,dkk (2017) menunjukkan hal sebaliknya, bahwasanya disiplin kerja tidak memberi pengaruh signifikan pada kemampuan kerja pegawai.

Dari latar belakang diatas tentang pentingnya kinerja karyawan, maka berdasarkan paparan di atas riset ini berusaha mengidentifikasi berbagai hal yang berpengaruh pada kinerja pegawai UMKM Bakpia JR di Magelang. Oleh karena itu, dibuat penelitian ini berjudul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja,dan Disiplin**

Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakpia JR Srumbung, Magelang, Jawa Tengah”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, dengan begitu rumusan permasalahan pada penelitian ini yakni:

1. Apakah Motivasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja memberi pengaruh pada Kinerja karyawan?
2. Apakah Motivasi memberi pengaruh pada Kinerja karyawan?
3. Apakah Lingkungan kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan?
4. Apakah Disiplin kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yakni:

1. Menguji dan melakukan analisis pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, serta Disiplin kerja pada Kinerja karyawan.
2. Menguji dan melakukan analisis pengaruh Motivasi pada Kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja pada Kinerja karyawan.
4. Melakukan pengujian dan menganalisis Disiplin kerja pada Kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharap bisa membantu dalam memberi informasi terkait berbagai faktor yang memberi pengaruh pada kemampuan kerja karyawan dan diharap menjadi salah satu referensi penelitian yang dilakukan setelahnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Bisa meningkatkan wawasan sebagai bekal untuk penerapan keilmuan yang sudah diperoleh pada bangku perkuliahan di dunia pekerjaan yang sebenarnya.

b. Bagi Perusahaan atau UMKM

Diharap dari hasil penelitian ini bisa memberi informasi berharga untuk UMKM supaya bisa mengelola SDM berserta seluruh kebijakan yang akan berhubungan langsung dengan kriteria SDM dengan lebih baik.

E. Sistematika Pembahasan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang tujuan guna memberi informasi pada pembaca terkait gambaran umum permasalahan yang diteliti termasuk latar belakang permasalahan, rumusan permasalahan, tujuan dan menganalisis penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Bab ini mencakup tentang konsep dasar teori untuk memecahkan masalah yang diteliti meliputi telaah teori mencakup teori atribusi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, telaah penelitian sebelumnya, pengembangan hipotesis serta model penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini mencakup tentang penyampaian metode penelitian yang berisi tentang sampel dan populasi, jenis data, cara memperoleh data, definisi operasional dan pengukuran variabel, uji instrumen penelitian, metode analisis data.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini mencakup analisis data serta datanya memakai instrumen analisis yang sudah ditetapkan, dengan begitu tujuan penelitian bisa dicapai. Analisis yang

dimaksud berupa pendeskripsian data sekaligus penginterpretasian pada hasil data yang sudah diolah.

Bab V : Kesimpulan

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil analisis data, keterbatasan penelitian serta saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori Dan Penelitian Terdahulu

1. Landasan Teori

a. Teori Atribusi

Grand Theory yang menjadi dasar penelitian berikut yakni teori atribusi. Berdasarkan Heider (1958) yang merupakan pelopor teori ini, teori atribusi disebut sebagai teori yang menjabarkan mengenai sikap seorang individu. Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari dampak yang dihasilkan baik berupa internal maupun eksternal. Sebagai contoh apabila seorang karyawan menimbulkan kerugian bagi perusahaan maka mereka secara tidak langsung menunjukkan kinerja yang merugikan perusahaan yang mana hal tersebut secara otomatis akan berpengaruh terhadap aktivitas organisasi tersebut. Penggunaan teori atribusi dalam penelitian ini juga diharapkan mampu untuk menjawab hal-hal berkaitan dengan kinerja karyawan, terlebih teori atribusi juga merupakan ilmu yang mempelajari dan mengkaji tentang perilaku seseorang.

Teori atribusi menerangkan pemahaman reaksi seseorang terkait sebuah peristiwa ataupun kejadian yang muncul di sekitar mereka. Indikator yang dapat digunakan sebagai interpretasi pemahaman bisa diketahui dengan mengetahui alasan suatu kejadian dapat dialami oleh seseorang. Teori atribusi juga memberikan keterangan lebih lanjut berkaitan dengan dampak yang terjadi pada sikap atau karakteristik seseorang, yang nantinya dapat digunakan sebagai prediksi terhadap perilaku individu khususnya dalam menghadapi suatu kondisi tertentu.

Selain itu, Fritz Heider juga menjelaskan bahwasanya ada kekuatan internal sekaligus kekuatan eksternal yang secara bersamaan memengaruhi sikap seseorang. Kekuatan internal diantaranya meliputi kelelahan, usaha, serta kemampuan. Sementara itu, kekuatan dari luar terdiri dari lingkungan diantaranya peraturan yang berlaku atau cuaca. Kedua kekuatan inilah yang kemudian diyakini mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja individu. Salah satu contohnya adalah bagaimana tindakan dan cara pemimpin memperlakukan karyawannya dapat mempengaruhi sikap maupun kepuasan seseorang dalam bekerja. Sikap seseorang akan punya perbedaan jika lebih dirasakan atribut internal yang dipunya dibandingkan atribut eksternal yang dipunya.

Fritz Heider yang merupakan pencetus teori atribusi juga mengemukakan tentang proses bagaimana menentukan penyebab dan motif seseorang melakukan sesuatu. Tentunya, hal tersebut dapat didasarkan pada beberapa alasan, misalnya dari dalam atau internal yang berkaitan dengan sifat, karakter, sikap, dan lain sebagainya. Bisa juga disebabkan oleh eksternal, misalnya tekanan yang dihadapi atau suasana dan kondisi lingkungan yang mempengaruhi perilaku seorang individu (Luthans, 2011: 141).

Teori atribusi juga menjelaskan untuk memberikan pemahaman tentang sebuah reaksi yang diberikan seseorang terhadap peristiwa yang ada lingkungan dengan memahami berbagai motif atas suatu kejadian yang telah dialami. Teori atribusi juga dapat memberikan penjelasan tentang berbagai perilaku yang berhubungan dengan sikap dan perilaku individu. Jadi, sesuai dengan teori atribusi, mengamati perilaku dapat diketahui dengan sikap atau karakter yang

dimiliki individu tersebut. Lebih jauh lagi, hal tersebut dapat digunakan untuk memperkirakan sikap seorang individu pada keadaan atau kondisi tertentu.

Pada berbagai riset, teori ini telah digunakan sebagai landasan dalam menjelaskan berbagai perbedaan motivasi dengan kinerja yang tinggi dengan seorang pekerja yang punya kemampuan kerja rendah. Berdasarkan teori atribusi, tingginya kinerja seorang individu punya tendensi untuk menghadapi tantangan dan tugasnya dengan baik dibandingkan harus menghindari kewajiban yang berkaitan dengan kesuksesan. Kepercayaan individu inilah yang kemudian meyakinkan mereka untuk terus berusaha dan bersemangat dalam meraih tujuan yang dikehendaki. Sementara itu, seseorang yang berkinerja rendah cenderung akan menghindari tugas-tugas yang diberikan. Hal ini disebabkan oleh kepercayaan bahwa kesuksesan dipengaruhi oleh faktor keberuntungan dan faktor lainnya yang tidak dapat dikendalikan oleh manusia.

Dari munculnya teori atribusi ini diharap bisa menolong pemecahan permasalahan yang berkaitan dengan kemampuan kerja pegawai, sebab pada teori tersebut menjelaskan kaitannya dengan perilaku seseorang. Perilaku yang nampak dari satu orang ke yang lainnya tentunya tidaklah sama serta membutuhkan tindakan yang berbeda pula dalam penanganannya. Keberadaan teori ini sangat memberi bantuan pada proses untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan pada suatu organisasi dalam mempelajari sesuatu yang berkaitan dengan perilaku yang disebabkan oleh tindakan karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori atribusi untuk dijadikan landasan analisis sebab teori atribusi erat kaitannya dengan motivasi dikarenakan dalam hubungannya dengan konsep diri serta prestasi, selain itu kinerja karyawan menerangkan tentang pemahaman seseorang terhadap

peristiwa yang terjadi disekitar mereka dengan mengetahui penyebab kejadian dengan hubungan antara perilaku dan lingkungan kerja. Disiplin kerja juga berperan dalam kemajuan yang dibuat oleh organisasi ketika tingkat kedisiplinan tinggi maka kinerja karyawan dalam organisasi tersebut baik dan menguntungkan bagi kemajuan organisasi tersebut. Dengan hal tersebut karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja serta mempertanggungjawabkan apa yang telah diberi organisasi terhadap dirinya.

b. Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja bersumber dari *performance* dalam bahasa inggris. Arti dari kata ini yakni hasil ataupun prestasi. Sama dengan asal katanya, Wibowo (2007: 7) dalam penelitiannya juga menyebut bahwa kinerja tidak selalu berkaitan dengan hasil yang didapatkan oleh karyawan ketika bekerja. Kinerja juga berkaitan dengan proses yang dilalui oleh seseorang ketika menghadapi tantangan maupun hambatan yang ada dalam suatu pekerjaan.

Prestasi yang sebelumnya disinggung dalam etimologi bahasa juga berarti bahwa kinerja karyawan turut berkaitan dengan prestasi atau hasil kerja yang didapatkan ketika melakukan sesuatu. Pencapaian yang didapatkan tentu disesuaikan dengan kemampuan, bidang yang ditekuni, dan minat yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Prestasi inilah yang kemudian dijadikan tolak ukur kinerja masing-masing pegawai untuk pelaksanaan tugas sekaligus kewajibannya terhadap perusahaan. Seberapa jauh pegawai bisa memberikan kemampuan terbaiknya ketika bekerja untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai (Mangkunegara, 2016: 67).

Menurut Robbins (2007: 471), ada dua kriteria yang paling disoroti dalam mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Kriteria tersebut

terdiri dari pencapaian pekerja dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan. Kesesuaian antara objek yang dikerjakan dengan penempatan posisi atau bidang dalam perusahaan merupakan tolak ukur yang penting untuk menilai kinerja individu.

Dari berbagai definisi yang sudah diuraikan, bisa didapat simpulan bahwasanya kinerja pegawai yakni hasil kerja yang didapatkan dari proses kerja berupa input dan output dalam mencapai tujuan dan cita-cita organisasi.

Selain beberapa faktor yang terdapat dalam disiplin kerja, juga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai dalam perusahaan. Mangkunegara (2010: 14) menyebutkan bahwasanya ada berbagai faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja pegawai dalam perusahaan yang terdiri sebagai berikut :

1) Faktor dari dalam diri seseorang atau individu, yaitu :

- a) Kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang individu
- b) Alasan atau latar belakang yang dimiliki
- c) Demografi yang dihadapi oleh individu

2) Faktor psikologis meliputi:

- a) Penilaian atau cara mempersepsikan sesuatu
- b) Sikap dan perilaku yang dimiliki
- c) Personalitas milik seseorang atau individu tersebut
- d) Pembelajaran
- e) Dorongan dari dalam diri seseorang (motivasi)

3) Faktor organisasi atau perusahaan meliputi:

- a) Sumber daya atau potensi perusahaan
- b) Gaya dan cara dalam memimpin perusahaan

- c) *Reward* yang diberikan kepada setiap karyawan
- d) Struktur organisasi yang jelas dan sesuai
- e) Gambaran pekerjaan yang jelas antara satu sama lain

Selain mengetahui berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, perlu dilakukan juga evaluasi untuk dapat memberikan koreksi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan. Hal tersebut bertujuan untuk dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan yang tidak hanya dinilai berdasarkan hasil barang dalam proses pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Sinergitas antara berbagai hubungan kerja yang berhubungan, seperti hubungan antar pegawai yang baik, tingkat kedisiplinan yang tinggi, dan penyesuaian antara hasil dengan tugas yang diberikan perusahaan terhadap masing-masing pegawai atau karyawannya. Menurut Rivai (2011: 552), pengukuran kinerja karyawan juga diperlukan sebagai dasar untuk:

- a) Meningkatkan semangat dalam bekerja
- b) Mendorong motivasi bekerja dari dalam diri
- c) Melihat hasil kinerja karyawan yang telah dilakukan
- d) Menumbuhkan rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan
- e) Sebagai acuan dalam memberikan imbalan berdasarkan kinerja yang dilakukan
- f) Sebagai ciri yang membedakan antara satu karyawan dengan yang lain
- g) Stimulus karyawan dalam memperbaiki kinerja
- h) Mengurangi adanya hambatan yang dialami ketika melakukan pekerjaan
- i) Keputusan pemutusan hubungan kerja, pemberian hukuman, maupun rewards

j) Sarana untuk menyampaikan keluhan ketika bekerja

c. Motivasi

Stanford dalam Mangkunegara (2015: 93) menyebutkan bahwa motivasi yakni dorongan yang muncul dari internal seseorang guna meraih target atau cita-cita yang diinginkan. Sementara itu, Mc Cronick dalam Mangkunegara (2015: 94) mendefinisikan motivasi dengan mengaitkan segala sesuatu yang mempengaruhi, mengarahkan, atau mencapai hal yang diinginkan dalam pekerjaannya.

Robbins (2015: 55) cenderung lebih mengartikan motivasi pada kepuasan yang dihasilkan ketika melakukan pekerjaan. Kepuasan inilah yang kemudian dijadikan indikator dorongan dalam diri berperan dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Sidanti (2015: 48) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi internal individu yang memberikan dorongan terhadap hasrat seorang individu ketika melaksanakan sebuah aktivitas guna meraih target tertentu yang diinginkan.

Winardi (2016: 88) menyebut motivasi merupakan kekuatan internal dari dalam diri individu yang pada tahap selanjutnya digunakan oleh dorongan dari luar yang bisa diakibatkan oleh penerapan *rewards* dalam perusahaan, yang kemudian diamati pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, baik positif maupun negatif.

Teori motivasi prestasi yang dikembangkan oleh McClelland dalam Robbins, (2007: 173) menjadi dasar yang digunakan untuk mendukung hipotesis peneliti. McClelland menyebutkan bahwa setiap individu memiliki cadangan energi potensial yang dalam proses pelepasan dan pengembangannya

dapat disesuaikan dengan kemampuan dan dorongan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi segala kondisi yang ada.

Berdasarkan beberapa definisi yang disebutkan, maka bisa didapat simpulan bahwasanya motivasi merupakan jelmaan dorongan ataupun kekuatan yang sumbernya dari internal seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Stimulus internal seseorang juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Herzberg dalam Hasibuan (2017: 177) juga menyebutkan bahwa dalam teori tingkatan kebutuhan Maslow terdapat 2 penyebab yang mempengaruhi motivasi. Keduanya adalah:

1) Faktor pemuas ataupun pendorong (*Motivation Factor*)

Merupakan penyebab yang memiliki sebutan motivasi internal (intrinsic) ataupun satisfier yang bertumbuh dalam diri seseorang. Faktor pendukung atau pemuas juga menjadi salah satu dorongan individu untuk dapat berprestasi dalam suatu pekerjaan atau perusahaan. Faktor pendukung tersebut terdiri dari:

a) Prestasi yang didapatkan (*Achievement*)

Adalah salah satu dasar yang menjadi semangat seorang pekerja dalam bekerja dalam suatu perusahaan. Hal tersebut yang kemudian memotivasi individu dengan segala kemampuan yang ada untuk dapat mengembangkan pikiran dan kreativitas yang dimiliki dalam upaya mencapai prestasi, target sekaligus cita-cita yang ingin diraih.

b) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Adalah salah satu faktor yang mendorong sehingga pekerjaan dapat menghasilkan output atau hasil dengan kualitas yang baik dan maksimal terhadap segala kewajiban yang sudah diberikan oleh perusahaan.

c) Kepuasan kerja (*The Work it Self*)

Adalah teori yang disebutkan sebagai tingkatan penyetaraan keputusan atau yang disebut dengan the stady-state theory of job satisfaction) yang menyebutkan bahwasanya sikap alami yang dimiliki oleh seorang individu menjadi faktor yang menentukan stabilitas kepuasan kerja yang dimiliki oleh perusahaan.

2) Faktor penghalang ataupun faktor pemelihara (*Maintenance Factor*)

Adalah penyebab yang juga memiliki sebutan sebagai disatisfier atau faktor ekstrinsik. Sebutan lainnya yakni hygiene factor yang masuk ke dalam sifat ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang atau eksternal. Salah satu contohnya adalah ketika berada dalam suatu lingkungan pekerjaan atau organisasi, maka nilai-nilai dan budaya yang berada di dalamnya banyak mempengaruhi kehidupan social di luar perusahaan.

Selain itu, dalam faktor pemenuhan kebutuhan misalnya, memiliki karyawan dan memperlakukan karyawan sebagaimana mestinya termasuk menjamin rasa aman, kenyamanan, dan ketentraman merupakan hal yang sangat memengaruhi kemampuan kerja pegawai yang dihasilkan dalam perusahaan. Terdapat beberapa faktor ketidakpuasan yang ada dalam kategori penyebab ekstrinsiknya yakni:

- a) Keselamatan sekaligus keamanan kerja yang tidak memiliki jaminan

Keselamatan sekaligus keamanan yang tidak terjamin menyebabkan pegawai atau karyawan hilang fokus dalam melaksanakan kewajiban dan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut memicu tumbuhnya perasaan cemas dan tidak nyaman, sehingga yang dipikirkan oleh pegawai atau karyawan bukan lagi pada tanggung jawab yang diberikan, melainkan pada keamanan dan keselamatan dirinya sendiri jika hal tersebut tidak dijamin oleh perusahaan atau organisasi tempat melaksanakan pekerjaan.

b) Kondisi kerja dengan kondusifitas rendah

Keadaan lingkungan yang tidak kondusif juga menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam bekerja. Penenrangan yang sangat kurang, polusi udara dan lingkungan yang bising dan tidak terawat juga dapat menghasilkan dampak yang fatal terhadap hasil kinerja yang dihasilkan selama pekerjaan. Perlu adanya tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menghilangkan adanya kondisi yang tidak kondusif dari perusahaan.

c) Korelasi interpersonal dengan bawahan, atasan, serta rekan kerja tidak punya jalinan baik.

Komunikasi menjadi salah satu hal krusial yang ada dalam pekerjaan. Jalinan komunikasi yang baik antar rekan kerja, atasan, maupun pegawai yang berada di bawahnya membantu tercapainya target perusahaan dengan lebih baik. Memiliki hubungan yang tidak baik cenderung menimbulkan dampak pada tumbuhnya kemalasan untuk bertemu, berinteraksi, bahkan jauh lebih buruk adalah kemauan untuk bekerja.

d. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015:25) pengertian lingkungan kerja merupakan segala bentuk piranti dan bahan yang dimiliki, kondisi sekeliling tempat seorang individu dipekerjakan, metode pekerjaan yang diterapkan dalam perusahaan serta aturan kerja yang berlaku untuk karyawan di dalamnya (secara individu maupun kelompok).

Sunyoto Danang (2012: 43) lingkungan kerja berarti seluruh hal yang terdapat di sekeliling pegawai yang keberadaannya bisa memberikan pengaruh ketika melaksanakan kewajiban yang telah diberi oleh atasan kepada karyawannya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016: 118) merupakan segala bagian yang berbentuk fasilitas yang berada di sekeliling pekerja yang dapat digunakan dalam proses pelaksanaan kewajiban yang memberikan pengaruh terhadap tugas yang sedang dilaksanakan.

Selain itu, (Silalahi, 2013:118) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di luar sekaligus di dalam perusahaan secara langsung ataupun tidak yang memiliki keterkaitan pada kegiatan pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dengan begitu bisa didapat simpulan bahwasanya lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan elemen yang terdapat di dalam sekaligus di luar organisasi yang dapat memengaruhi kinerja yang dilakukan berupa fisik maupun non fisik.

Lingkungan pekerjaan menjadi salah satu kondisi yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan motivasi maupun kemampuan kerja yang dimiliki. Lingkungan pekerjaan dengan kondisifitas tinggi bisa memberi kondisi positif. Adapun berbagai faktor yang memengaruhi lingkungan

pekerjaan berdasarkan Sedarmayanti (2015: 28) yakni sesuatu dengan faktor keterkaitan dengan hubungan manusia sebagai karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kecukupan penerangan atau cahaya di lingkungan pekerjaan

Memiliki penerangan dan cahaya yang cukup tentu sangat membantu proses kelancaran pegawai atau karyawan dalam bekerja. Cahaya yang diperlukan juga tidak terlampau terang ataupun terlampau redup dan bisa membantu, namun juga tidak merusak kesehatan mata. Cahaya yang redup akan menyebabkan pekerjaan lebih lama dikerjakan dan diproduksi, sehingga hasil yang didapatkan juga tidak maksimal.

b) Temperatur yang cukup

Temperatur memiliki pengaruh penting bagi kelangsungan pekerjaan. Kemampuan adaptasi yang berbeda tiap pegawai sangat bergantung dengan cara pegawai dapat bertahan hidup dalam perusahaan. Hal tersebut sangat membantu karyawan untuk dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.

c) Kelembaban yang cukup

Kelembaban yang cukup disesuaikan dengan kepemilikan temperatur udara, kelembaban, dan kecepatan udara bergerak dan radiasi udara yang memiliki pengaruh besar terhadap kondisi tubuh manusia.

d) Sirkulasi udara yang cukup di lingkungan kerja

Sirkulasi udara yang dimiliki oleh perusahaan harus mampu memberikan kenyamanan dalam proses bekerja. Tisak terlalu panas dan tidak terlalu dingin, namun mampu memberikan kesejukan sehingga mampu mendorong karyawan dalam bekerja.

e) Tingkatan kebisingan di lingkungan pekerjaan

Kebisingan dan suara berisik akan sangat memberi gangguan pegawai pada proses melaksanakan pekerjaannya. Hal ini bisa mengurangi konsentrasi yang dimiliki pegawai. Dengan demikian, output yang dikeluarkan juga tidak akan maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

f) Getaran Mekanis di lingkungan pekerjaan

Getaran-getaran mekanis yang ada di lingkungan pekerjaan tidak boleh melebihi standar yang diharapkan. Sebab, getaran tersebut beresiko untuk memberikan gangguan apabila terlalu banyak atau berlebihan jumlahnya. Getaran harus sesuai dengan prosedur yang dimiliki oleh perusahaan dan tingkat kenyamanan karyawan di dalamnya.

g) Polusi udara tingkat bau di lingkungan kerja

Tidak adanya bau-bau menyengat atau bau yang sekiranya dapat memberikan gangguan dalam pekerjaan. Bau busuk atau menyengat akan mengganggu konsentrasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Karena itu, adanya pengharum ruangan sangat diperlukan untuk meningkatkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

h) Penataan warna dan dekorasi dalam lingkungan kerja

Dekorasi dan kontras warna yang apik akan meningkatkan rasa nyaman karyawan dalam bekerja. Dekorasi dan warna yang ditata juga dapat meningkatkan mood atau keinginan untuk berkreasi dan meningkatkan kreativitas dengan lebih baik lagi.

i) Polusi suara dan penggunaan musik di lingkungan kerja

Suara bising dan polusi suara yang ada di sekitar kantor atau tempat bekerja sangat mengganggu proses kerja yang dilaksanakan seorang pegawai. Ketersediaan lingkungan tanpa suara berisik, tentu meningkatkan

kenyamanan pegawai dalam bekerja. Beberapa bahkan menyediakan peredam suara agar tidak mengurangi rasa nyaman dalam bekerja.

j) Keamanan di tempat kerja

Keberadaan satpam atau petugas keamanan dalam lingkungan pekerjaan sangat membantu untuk memberikan rasa aman dalam bekerja. Karyawan tidak akan diliputi rasa takut bahkan merasa terancam ketika satpam dan petugas keamanan berada di sekitar pekerjaan.

Selain beragam faktor pendorong kenyamanan pada lingkungan pekerjaan, juga terdapat beberapa faktor-faktor penghambat lingkungan pekerjaan dalam perusahaan. Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Bau atau aroma yang tidak sedap di lingkungan pekerjaan

Aroma yang tidak sedap di lingkungan pekerjaan akan sangat mengganggu proses kinerja yang dimiliki oleh karyawan atau pegawai. Hal tersebut perlu untuk diperlukan adanya pemasangan pengharum ruangan atau air conditioner dalam ruangan untuk membantu memberikan kenyamanan dalam bekerja.

b) Penataan kontras warna dan dekorasi yang kurang baik di lingkungan pekerjaan

Warna dan penataan ruangan yang kurang baik akan mengganggu proses kenyamanan dalam bekerja. Warna sangat mempengaruhi psikologi dan suasana yang tumbuh dalam lingkungan pekerjaan. Dekorasi dan kontras warna yang baik dalam perusahaan membantu meningkatkan suasana yang ada dalam perusahaan. Perlunya untuk penataan interior dan dekorasi yang baik dalam perusahaan.

c) Suara bising di sekitar lingkungan pekerjaan

Berbagai suara bising akan sangat mengganggu kinerja karyawan dalam perusahaan. Adanya pagar tinggi untuk mengurangi kebisingan suara dari luar. Umumnya, kesediaan lingkungan tertutup dengan peredam suara yang akan membantu proses bekerja karyawan yang terhindar dari kebisingan.

d) Keamanan yang tidak baik di Tempat Kerja

Tidak adanya satpam atau petugas keamanan akan menimbulkan kecemasan dan rasa was-was dalam perusahaan. Perasaan cemas dan ketidaknyamanan ini akan mengganggu proses pengerjaan tugas maupun kewajiban yang ada dalam perusahaan. Keberadaan satpam atau petugas keamanan juga membantu perusahaan pada saat-saat terjadinya sesuatu yang tidak dikehendaki.

Menurut Sedarmayanti (2015:26) menyatakan bahwa indikator lingkungan pekerjaan yakni:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Segala kondisi yang bentuknya fisik dan terdapat di sekeliling lingkungan dimana individu bekerja yang dapat memberikan pengaruh pekerja yang didapat secara langsung dan tidak. Contoh lingkungan kerja diantaranya: sirkulasi suara, udara, dan peletakan pencahayaan yang dimiliki.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Segala kondisi yang punya keterkaitan bersama korelasi pekerjaan antara pemilik perusahaan atau dengan pekerja lainnya. Contoh lingkungan pekerjaan non fisik diantaranya: korelasi pekerjaan sehat, peluang

pekerjaan dan tingkat keamanan yang dimiliki perusahaan terhadap para pekerjanya.

e. Disiplin Kerja

Disiplin adalah perilaku yang berisi ketaatan dan kepatuhan atas aturan yang ada, bersifat tertulis sekaligus tidak. Hasibuan (2017:193) menguraikan bahwasanya disiplin kerja merupakan perasaan sadar sekaligus ketersediaan individu untuk mau mematuhi segala aturan yang ada dalam lingkungan kerja dan normal-normal sosial yang berlaku di lapisan masyarakat. Individu dapat disebut taat ketika ia mampu mewujudkannya melalui sikap, perilaku, dan segala tindakan yang berkesesuaian dengan aturan yang ada.

Disiplin yang dimaksud seperti yang diuraikan Alex S (2002: 93) yakni segala bentuk tindakan, perilaku, serta sikap yang dilakukan berkesesuaian dengan aturan lingkungan kerja terkait baik yang tertulis sekaligus tidak. Disiplin ini pada praktiknya meliputi 2 unsur yang didefinisikan:

- a) Unsur positif, yakni tindakan yang ditunjukkan ketika melaksanakan kewajibannya individu tersebut sukarela mengerjakan tugas yang diberi sekaligus turut serta mengambil tanggung jawab untuk menyelesaikan dan menyukseskan kewajiban yang telah ditugaskan.
- b) Unsur negatif, yakni kedisiplinan bersifat mati ataupun tanpa memiliki jiwa. Kedisiplinan ini umumnya dimiliki individu tanpa memiliki nilai kejujuran dalam dirinya. Jika suatu tugas atau kewajiban dikerjakan oleh orang seperti ini, tentunya individu akan semakin sulit untuk bisa berkembang dan tidak ada nilai pertanggung jawaban yang tertanam dalam dirinya. Hal itu menjadi lepas dengan sendirinya.

Menurut Sutrisno (2016: 89) disiplin adalah tindakan atau perbuatan yang dilakukan seseorang yang berkesesuaian dengan peraturan yang diberlakukan, prosedur kerja yang diterapkan.

Berdasarkan beberapa ungkapan yang sudah disebut, maka bisa didapat simpulan bahwasanya kedisiplinan dalam pekerjaan yakni tindakan ataupun sikap yang dilakukan oleh seseorang sembari taat aturan yang diberlakukan dalam organisasi tertulis sekaligus tidak.

Sebagai salah satu penyebab yang memengaruhi kemampuan kerja karyawan, kedisiplinan dalam pekerjaan juga dipengaruhi beragam penyebab. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011: 89) menyebutkan bahwa terdapat tujuh faktor memberikan pengaruh terhadap disiplin karyawan dalam bekerja, diantaranya yakni:

- 1) Jumlah kompensasi yang diberi pada pegawai

Tidak dapat dipungkiri bahwa jumlah kompensasi yang diberi pada pegawai bisa mempengaruhi penegakan kedisiplinan. Sama halnya dengan keinginan untuk mendapatkan balasan ketika seorang individu memberikan sesuatu, ekspektasi tersebut juga dinilai dapat memberikan jaminan terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Tentunya, karyawan juga lebih bersemangat untuk mematuhi segala aturan yang ditegakkan. Terlebih semangat dalam mencapai cita-cita dan tujuan perusahaan semakin besar pula

- 2) Pemberian contoh dan keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Adanya keteladanan dalam perusahaan memberikan peran yang besar dalam meningkatkan kedisiplinan. Sebab, pimpinan akan selalu diperhatikan dan dicontoh oleh karyawan di bawahnya untuk

menerapkannya dalam lingkungan pekerjaan. Cara berbicara, berbuat, sikap, dan perilaku yang ditunjukkan yang baik tentu menciptakan citra baik dalam perusahaan, begitupun sebaliknya, jika pemimpin menampilkan figure yang kurang baik, hal tersebut juga akan menampilkan citra yang buruk terhadap perusahaan atau organisasi.

3) Adanya peraturan yang digunakan sebagai pedoman

Peraturan menjadi pedoman yang dimiliki perusahaan dan karyawan dalam bekerja. Segala hal yang tertulis dalam peraturan menjadi pedoman karyawan dalam berperilaku. Karena itu, kedisiplinan sangat bergantung pada aturan yang ada dalam perusahaan.

4) Keberanian pemimpin ketika bertindak.

Seorang pemimpin yang berani untuk memberi hukuman ataupun sanksi untuk pegawai yang melakukan pelanggaran aturan yang berlaku juga menjadi salah satu faktor disiplin kerja. Sebab, Tindakan tersebut digunakan untuk menghindari adanya sikap menyepelekan atau mengecilkan sesuatu dari pegawai atau karyawan yang ada dalam perusahaan.

5) Pentingnya pengawasan pemimpin

Dalam situasi apapun, penting bagi seorang pemimpin untuk memberikan pengawasan terhadap kinerja karyawan dan sebagai tanggung jawab penuh terhadap output yang nanti dikeluarkan oleh perusahaan. Pengawasan berkala dalam bentuk saran, teguran serta peringatan menjadi hal yang penting dalam menjaga kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan.

6) Perlunya perhatian dari karyawan

Sebagai pelaku bisnis dan roda perusahaan, karyawan perlu untuk terus melakukan perhatian dalam melaksanakan tugasnya. Tidak hanya pemimpin kepada karyawan saja, namun adanya berbagai evaluasi yang dilakukan terhadap kinerja pemimpin atau kinerja karyawan satu sama lain terhadap pelaksanaan peraturan juga menjadi salah satu faktor penting disiplin karyawan.

7) Menciptakan kebiasaan atau budaya organisasi dalam perusahaan

Membiasakan lingkungan perusahaan yang positif dengan meningkatkan kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku juga perlu untuk dikembangkan. Salah satunya dengan membiasakan untuk datang tepat waktu, mengerjakan tugas dan mengumpulkannya sesuai dengan waktu yang telah disepakati.

Sementara itu, selain terdapat faktor pendorong terbentuknya disiplin kerja dalam perusahaan juga terdapat faktor penghambat kedisiplinan. Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Pengawasan yang kurang oleh Perusahaan

Segala proses pelaksanaan kegiatan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan, diperlukan adanya pengawasan dari pemimpin. Peran pemimpin sangat diperlukan dalam upaya memberikan arahan kepada pegawai supaya bisa menjalankan segala tugasnya sembari tetap berkesesuaian dengan aturan atau kesepakatan yang sudah dilakukan. Pengawasan akan memberikan dan membiasakan karyawan untuk disiplin dengan atau tanpa adanya pimpinan.

2) Kurangnya perhatian terhadap karyawan

Keluhan dan saran yang diberikan karyawan menjelma sesuatu yang krusial ketika berlangsungnya hidup organisasi. Saat pendapat serta segala suara tidak dilibatkan tentu hal tersebut berujung pada kurangnya semangat dalam bekerja. Tindakan bermalas-malasan mampu muncul dan berkembang yang dapat merusak tingkat kedisiplinan karyawan.

3) Tidak adanya kebiasaan positif dalam perusahaan

Kebiasaan inilah yang menjadi tombak perusahaan dalam menerapkan nilai kedisiplinan dalam perusahaan. Jika tidak dibiasakan, maka cenderung sulit bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk bisa menciptakan nilai kedisiplinan dalam perusahaan. Adapun budaya organisasi yang mampu menciptakan kebiasaan positif adalah sebagai berikut :

- a) Saling menghormati dan menghargai antar karyawan satu sama lain
- b) Memberikan apresiasi positif terhadap kinerja karyawan yang sudah dilakukan
- c) Memberikan porsi yang cukup untuk pegawai dalam berbagai kegiatan perusahaan
- d) Adanya saling keterbukaan antara satu sama lain dengan memberikan informasi dan kabar yang cukup ketika bepergian

Selain kebiasaan positif, pemberlakuan hukuman atau sanksi terhadap pelanggar peraturan juga perlu untuk dilakukan agar penegakan nilai kedisiplinan dapat diterapkan dengan baik. Pelanggaran kerja juga disebut sebagai tiap tindakan, tulisan, serta ungkapan karyawan yang tidak sesuai aturan

yang sudah ditetapkan dan disetujui oleh perusahaan. Sanksinya yakni hukuman yang diberikan pada karyawan yang melakukan Tindakan berlawanan dengan segala aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Rivai (2011:831) juga menyebutkan bahwa terdapat berbagai hierarki sekaligus macam hukuman pelanggaran dalam pekerjaan yang biasanya diberlakukan pada sebuah organisasi, beberapa diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Hukuman dengan tingkat pelanggaran ringan dengan bentuk sanksi, seperti peringatan dan teguran.
- b) Hukuman dengan tingkat pelanggaran rendah, yaitu dengan sanksi penundaan pemberian gaji atau insentif, pemotongan gaji atau insentif, pembatalan pemberian insentif.
- c) Hukuman dengan tingkat pelanggaran berat, yaitu dengan bentuk sanksi penurunan jabatan dalam perusahaan hingga pemecatan atau mengeluarkan pegawai dari perusahaan.

Selain Rivai, Mangkunegara (2011: 131) juga menyebutkan bahwa tujuan dari perusahaan bukanlah terdapat pada nilai kedisiplinan tersebut, melainkan proses yang dilalui dalam mencapai cita-cita perusahaan. Adapun hukuman yang bisa dilaksanakan bagi para pelanggar kedisiplinan atau aturan adalah sebagai berikut :

- a) Memberikan peringatan sebagai Langkah awal tindakan.
- b) Memberikan hukuman sesegera mungkin tanpa ditunda-tunda.
- c) Dalam proses pemberian hukuman, harus dilakukan secara impersonal.

2. Telaah Penelitian Terdahulu

Ada beragam riset sebelum ini yang menjadi pendukung riset berikut. Sebagaimana hasil – hasil riset terdahulu yang berkorelasi dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, serta motivasi atas kemampuan kerja pegawai yakni.

Riset sebelumnya sebagai pedoman sekaligus acuan untuk penulis pada riset berikut yakni riset Ekhsan (2019) berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistic. Riset tersebut memakai pendekatan deskriptif kuantitatif, yang jumlah sampelnya ada 60 orang yang hasilnya memperlihatkan bahwasanya (1) variabel disiplin dan motivasi secara parsial memengaruhi kemampuan kerja pegawai (2) pengaruh antara variabel disiplin dengan motivasi secara simultan berpengaruh pada kemampuan kerja pegawai.

Lalu riset oleh Minggu, dkk(2019) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado, menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan SPSS versi 24. Sample yang dipakai pada riset tersebut ada 70 orang. Hasil riset menunjukkan bahwasanya (1) secara simultan komitmen perusahaan, disiplin kerja, sekaligus lingkungan pekerjaan bmemengaruhi kemampuan kerja pegawai secara signifikan (2) lingkungan kerja, disiplin kerja, serta komitmen organisasi secara parsial memengaruhi kemampuan kerja pegawai.

Riset oleh Masdi & Rahayuningsih (2020) berjudul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dineas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indramayu, menggunakan metode riset asosiatif serta deskriptif dengan ragam data kuantitatif. Hasil riset menunjukkan bahwa korelasi motivasi serta disiplin kerja atas kemampuan kerja pekerja DISKOPERINDAG

Kabupaten Indramayu terfolong rendah yang didapat dari hasil analisis keterkaitan motivasi pada kepuasan kerja yakni 0,295, yang berarti ada keberpengaruhan Motivasi pada Kepuasan Kerja berdasarkan hasil koefisien determinasi yakni 8,7 % sedang sisa 91,3 % adalah pengaruh penyebab lainnya yang tidak dimasukkan pada penelitian.

Hasil penelitian oleh Jeptry & Mardika (2020) berjudul Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pana Lintas Sindo Ekspres memakai metode riset kuantitatif desain riset kausalitas. Data yang didapat kemudian dilakukan analisis memakai analisis linear berganda dengan SPSS 21 yang memperlihatkan hasil positif sekaligus signifikan pada kemampuan kerja karyawan berkoefisien 3,226. Motivasi memengaruhi positif serta signifikan pada kemampuan kerja perusahaan berkoefisien 7.229. Motivasi serta disiplin adalah positif dan signifikan pada kemampuan kerja karyawan berkoefisien 7,588.

Kemudian penelitian oleh Mufidah (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja UMKM di Kota Pasuruan (Studi pada UMKM 2018) menggunakan sampel 85 unik UMKM di Pasuruan, teknik pengambilan yang dipakai yakni metode purposive sampling memakai analisis data yakni analisis regresi linier berganda, program SPSS, yang mana hasil memperlihatkan bahwasanya kemampuan serta motivasi kerja menjadi variable yang sesuai guna mendorong peningkatan kemampuan kerja UMKM mencapai 11,2%.

Selanjutnya penelitian Aini & Ariefiantoro (2019) mengenai Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang memakai teknik purposive sampling dan sample yang berjumlah 77 karyawan. Hasil memperlihatkan bahwasanya (1)

motivasi memengaruhi signifikan serta positif pada kemampuan kerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang, (2) lingkungan pekerjaan memengaruhi signifikan serta positif pada kemampuan kerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang, (3) disiplin kerja memengaruhi signifikan serta positif pada kemampuan kerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang.

Kemudian penelitian oleh Sembiring (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda. Simpulan pada riset tersebut yakni lingkungan serta motivasi kerja memengaruhi positif dan signifikan pada kemampuan kerja pegawai Bank Sinarmas Medan. Selain itu, pengaruh lingkungan serta motivasi kerja pada variable Kinerja Karyawan (Y) Bank Sinarmas Medan yakni 65,3%. Sedangkan sisa 34,7% dipengaruhi variable bebas lainnya yang tidak diteliti pada riset tersebut seperti stress, gaji, serta kepemimpinan dan lainnya.

Lalu penelitian oleh Pramaswara dan Priatna (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling yaitu *probability sampling* dan hasil hitungan slovin 85 orang. Simpulan dari riset tersebut yakni bahwasanya lingkungan pekerjaan fisik serta pendisiplinan pekerjaan memengaruhi simultan pada pegawai PT. Planetmas Adidaya Boga dengan skor koefisien korelasi diperoleh 0.534 serta skor koefisien determinasi 6.24%.

3. Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nur (2008) mengemukakan bahwa motivasi hadir dari keinginan untuk mau mengeluarkan usaha yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan dan cita cita organisasi yang tentu diupayakan dengan kondisi masing-masing untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri. Motivasi pula dapat disebut sebagai keinginan seseorang untuk dapat meningkatkan pengharfaan, kekuasaan, dan pengangkatan derajat status yang lebih baik dibandingkan sebelumnya. Motivasi juga bisa didefinisikan menjadi keinginan guna meraih pengakuan, kekuasaan, ataupun status yang lebih tinggi untuk tiap orang. Dorongan memiliki peran yang penting dalam perusahaan guna meningkatkan semangat dan kemauan untuk bekerja dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi memiliki perbandingan yang sama besarnya dengan kemauan individu untuk bekerja sesuai apa yang diinginkannya.

Selain memiliki motivasi yang besar, adanya lingkungan kerja yang mendukung juga termasuk dalam faktor penting yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan Sofyandi (2013: 113) mengemukakan lingkungan pekerjaan yakni segala sesuatu yang memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan dalam perusahaan yang berasal dari fungsi maupun aktivitas pengelolaan SDM yang menjadi bagian dari pengaruh dalam diri perusahaan. Organisasi yang bisa membuat kondusifitas lingkungan pekerjaan tinggi sekaligus menyenangkan, cencerung akan memberikan rasa nyaman pada setiap pegawanya untuk dapat melaksanakan kewajibannya dengan sepenuh hati. Bahkan, ketika seorang karyawan berhasil merasakan kenyamanan, tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan juga akan lebih cepat tercapai.

Di sisi lain, disiplin kerja menjadi topik yang banyak disoroti dalam upayanya guna menambah kemampuan kerja pegawai. Disiplin kerja bisa

diartikan sebagai segala perilaku yang diberlakukan, baik sifatnya tertulis maupun tidak disertai dengan kesanggupan untuk mampu melaksanakannya dengan baik. Hukuman atau sanksi juga diberlakukan sebagai wujud mematuhi segala aturan yang diberlakukan di dalamnya (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003: 291). Pendisiplinan dalam pekerjaan juga mempengaruhi bagaimana cara pandang seseorang terhadap kewajiban yang diemban. Dalam sebuah pekerjaan, disiplin kerja menjadi salah satu tolak ukur yang dijadikan penilaian atasan terhadap karyawannya. Adanya kedisiplinan, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan dengan paparan di atas, memperlihatkan bahwasanya motivasi, disiplin serta lingkungan kerja memengaruhi meningkatnya kemampuan kerja pegawai dalam perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, riset oleh Hustia (2020) juga memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja, lingkungan kerja, serta disiplin kerja memengaruhi signifikan pada kemampuan kerja pegawai WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Hasil penelitian serupa juga dilakukan oleh Beno & Irawan (2019) yang menunjukkan bahwasanya disiplin, lingkungan, serta motivasi kerja memengaruhi positif dan signifikan pada kemampuan kerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

Berdasarkan fenomena dan riset sebelumnya, bisa diambil rumusan hipotesis penelitian yakni

H1 : Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Meningkatnya semangat dan sebuah dorongan dari internal untuk dapat meraih suatu keinginan, cita-cita atau tujuan tertentu dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang dalam suatu pekerjaan. Memiliki motivasi dan kehendak yang besar pada diri individu bisa memberi dorongan dirinya berusaha untuk dapat mencapai hal yang diinginkannya, sehingga kinerja karyawan juga semakin baik. Hal ini dapat tercermin dari kualitas output yang dihasilkan oleh perusahaan atau UMKM. Konsep motivasi sangat erat kaitannya teori atribusi, maka ada hubungan kuat yang terjalin antara konsep diri dengan pencapaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Teori atribusi juga dijadikan sebagai landasan guna memberi penjelasan adanya distingsi motivasi antar individu yang punya kemauan kerja yang tinggi dengan pekerja lainnya yang kurang bersemangat. Berdasarkan teori atribusi, pegawai terkait tingginya kemauan pekerjaan cenderung memiliki motivasi yang besar dan berani melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan kesuksesan. Hal ini dipengaruhi oleh kepercayaan dan keyakinan kuat bahwa sebuah kesuksesan diraih dari kemampuan tinggi, usaha serta kinerja yang besar. Hal tersebut sejalan dengan hasil riset Farisi, (2020) yang menunjukkan bahwasanya motivasi memengaruhi positif dan signifikan pada kemampuan kerja pegawai. Selaras dengan hal tersebut, riset oleh Belti & Osnardi (2020) memperlihatkan bahwasanya motivasi memengaruhi positif pada kemampuan kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis penelitian yakni.

H2 : Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

c. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan pekerjaan adalah semua yang ada di sekeliling pegawai maupun pekerja yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerjanya dalam perusahaan. Hal-hal yang dapat mempengaruhi diantaranya adalah suhu, kelembaban, keberadaan ventilasi udara, adanya penerangan yang cukup, kebersihan yang selalu terlihat Isyandi (2012: 134) Lingkungan pekerjaan yang nyaman bisa mendorong peningkatan semangat dan kinerja pegawai ketika melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan. Lingkungan kerja yang mendukung juga termasuk ke dalam faktor yang menunjang produktivitas pegawai yang nantinya akan berdampak pada naiknya tingkat pegawai dalam perusahaan.

Pemenuhan lingkungan pekerjaan yang meliputi lingkungan pekerjaan fisik sekaligus non-fisik juga harus berimbang. Kesadaran perusahaan atau UMKM untuk dapat memberikan keduanya harus benar-benar diupayakan. Hal ini dikarenakan lingkungan pekerjaan yang mendukung bisa memengaruhi yang baik dalam peningkatan hasil kerja yang signifikan, semangat kerja yang lebih baik, yang nantinya akan memperbaiki output atau produk yang dihasilkan oleh UMKM untuk dipasarkan kepada khalayak. Pernyataan ini dikuatkan dengan hasil penelitian Supriyanto & Mukzam (2018) yang menyatakan bahwasanya lingkungan pekerjaan memengaruhi positif dan signifikan pada kemampuan kerja pegawai. Selaras dengan hal tersebut, riset oleh Tangkarouw, dkk (2019) juga mengungkap bahwasanya lingkungan pekerjaan memengaruhi positif signifikan pada kemampuan kerja pegawai.

Menurut teori atribusi Heider (1958) bahwa pada upaya mengamati perilaku seseorang umumnya dapat dilihat dari dampak yang dihasilkan baik

berupa internal maupun eksternal. Teori tersebut kemudian digunakan untuk melihat reaksi karyawan dalam perusahaan dan mengetahui hal-hal yang menjadi landasan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui teori atribusi, dapat ditentukan seberapa jauh lingkungan pekerjaan memengaruhi kemampuan kerja pegawai pada organisasi. Sehingga, perusahaan dapat memanfaatkannya untuk meningkatkan produktivitas dengan lebih baik lagi.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu, bisa diambil rumusan hipotesis penelitian yakni

H3 : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

d. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rivai, Veithzal & Sagala (2010), disiplin kerja menjadi salah satu aksi yang dilaksanakan dalam bidang pengelolaan guna dapat memotivasi dorongan dari dalam diri dan kesediaan anggota dalam perusahaan untuk bersedia taat pada segala aturan yang berlaku untuk diterapkan dalam perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku di dalam masyarakat. Disiplin kerja dapat mendorong karyawan untuk mserta mentaati segala tata tertib yang berlaku pada organisasi atau UMKM.

Selain itu, pendisiplinan pada pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas dari masing-masing individu. Segala aturan dan tanggung jawab yang sudah dilaksanakan dengan baik nantinya akan berdampak pada produktivitas yang terlihat dari kinerja karyawan yang semakin meningkat. Selain, mampu melaksanakan tugasnya, seorang karyawan juga dapat disebut untuk memiliki rasa disiplin kerja yang tinggi ketika mampu melaksanakan fungsi yang melekat pada dirinya.

Teori atribusi juga menjadi landasan untuk menjelaskan perbedaan disiplin kerja antar individu dengan kinerja yang tinggi dibandingkan individu yang berkinerja rendah. Berdasarkan teori atribusi, pekerja yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung memiliki disiplin kerja yang besar untuk melakukan kewajibannya dalam pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh kepercayaan bahwa kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempermudah seseorang dalam meraih kesuksesan.

Sebab, semakin disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan berbanding lurus dengan tingginya prestasi kerja yang dapat diraih dengan hasil maksimal. Sejalan dengan pernyataan tersebut, riset Ekhsan (2019) juga mengungkap bahwasanya pendisiplinan pada pekerjaan memengaruhi positif dan signifikan pada kemampuan kerja pegawai di dalamnya. Selaras dengan hal tersebut, riset Esthi & Marwah (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kemampuan kerja pegawai.

Dari fenomena serta riset sebelumnya, dapat diambil rumusan hipotesis penelitian yakni

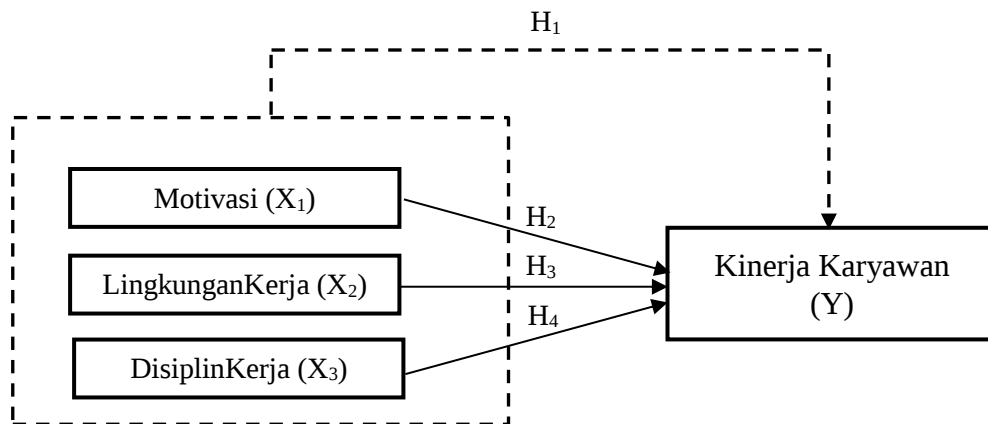
H4 : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4. Kerangka Pemikiran

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, tentu ada faktor-faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan hal tersebut. Beberapa diantaranya adalah disiplin, lingkungan, serta motivasi kerja. Ketiga hal tersebut seperti yang terdapat pada tiap gambar memengaruhi parsial kemampuan kerja pegawai.

Pada bagian ini bisa memberikan gambaran pengaruh pada penelitian disiplin, lingkungan, serta motivasi kerja mempengaruhi kemampuan kerja pegawai Dan

disiplin, lingkungan, sekaligus motivasi kerja bersama – sama mempengaruhi kemampuan kerja pegawai.



Gambar 2.1 Model Penelitian

Keterangan $\longrightarrow$ = Pengaruh parsial
 $- - - - -$ = Pengaruh simultan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi Sugiyono, (2011: 80) mengungkap bahwasanya populasi yakni area penggeneralisasian yang meliputi berbagai subyek sekaligus objek yang punya mutu serta ciri khas yang ditentukan oleh pihak yang melakukan penelitian guna dipahami serta diambil simpulannya. Untuk Populasi didalam riset berikut yakni keseluruhan karyawan produksi UMKM Bakpia JR di Kabupaten Magelang yang berjumlah 50 orang.

Sugiyono (2011:62) menyebut bahwasanya sample yakni elemen dari besaran serta ciri yang terdapat pada populasi. Dalam riset berikut, peneliti memakai teknik sampling jenuh, yakni mengambil sample jika seluruh populasi dipakai menjadi sample serta disebut pula sebagai penyensusan Abdullah (2012:54). Penelitian juga menggunakan data statistic dengan besaran sample yakni 30. Hal ini kemudian dijelaskan oleh Arikunto (2012:104) yang mengungkap bahwasanya jika subyek lebih sedikit dari 100, maka sample diikuti seluruhnya. Dengan begitu, riset tersebut berbentuk riset populasi. Oleh karenanya, pada penelitian ini populasinya kurang dari 100 reponden, dengan begitu 100% total populasi di UMKM Bakpia JR, yaitu sebanyak 50 responden dengan kriteria responden yaitu: bekerja minimal 1 tahun, dan karyawan produksi UMKM Bakpia JR. Kriteria tersebut digunakan dengan maksud dan tujuan agar karyawan paham dengan proses bekerja dikarenakan sudah berpengalaman.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dipakai pada riset berikut adalah data primer serta data sekunder.

a) Data primer merupakan data yang asalnya dari seseorang ataupun secara individual, diantaranya dari hasil *interview* ataupun *questionnaire* yang sudah dijawab responden, diantaranya tanggapan serta identitas mereka. Data primer bisa didapat melalui reponden dengan cara memberikan kuisisioner untuk mendapatkan data tentang disiplin, lingkungan, serta motivasi kerja, sekaligus kemampuan kerja pegawai UMKM Bakpia JR.

b) Data Sekunder , yakni data yang diambil oleh pihak yang melakukan riset sebagai bagian penunjang dari data primer. Data tersebut diperoleh dengan hasil dari berbagai laporan dan informasi yang terjadi dalam organisasi tersebut.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode dikumpulkannya data pada riset menggunakan *questionnaire*, yakni dengan cara menyebarkan kuisisioner ataupun angket sebagai instrumen penelitian, kuisisioner menjadi suatu hal yang efektif dan efisien sebagai sarana mengumpulkan data yang akan diukur secara numerik. Data pada penelitian diambil dari kuisisioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan produksi UMKM Bakpia JR yang berjumlah 50 orang.

4. Definisi Oprasionalisasi dan Pengukuran Variable Penelitian

a. Variable Independen (Variabel Bebas)

Variabel Independen yakni variable yang memengaruhi berubahnya variable dependen atau terikat. Yang dimaksud variable independen pada riset berikut yakni motivasi, disiplin, serta lingkungan kerja.

1) Motivasi (X_1), adalah kehendak maupun usaha pada diri seseorang yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Maslow

yang dialihbahasakan Fawaid dan Maufur (2017: 56) mengungkap bahwasanya motivasi pegawai juga dipengaruhi kebutuhan akan penghargaan diri, fisik, serta sosial. Ditambah lagi dorongan yang ada dari dalam diri inilah yang kemudian melatarbelakangi terjadinya tindakan-tindakan. Variabel motivasi diukur menggunakan indikator :

- a) Peningkatan hasil kerja.
- b) Perhargaan dalam mencapai sesuatu.
- c) Pemberian beban kerja yang sesuai dan insentif.
- d) Kemampuan pemberian insentif terhadap dorongan bekerja.
- e) Kesadaran diri dalam berkerja.

2) Lingkungan Kerja (X_2), adalah persepsi responden yang berkaitan dengan tempat karyawan bekerja .Di mana lingkungan pekerjaan adalah keadaan psikologis serta material yang terdapat pada perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan wajib menjaga ketersediaan lingkungan pekerjaan mencukupi diantaranya meliputi lingkungan fisik seperti suara music merdu, warna ruangan, sirkulasi udara yang baik, tempat yang bersih, penataan ruang kerja nyaman, serta lingkungan non fisik yang diantaranya seperti tempat ibadah, korelasi pemimpin dengan pegawai, korelasi antar kolega, serta suasana kerja pegawai (Beny Kurniawan, 2019: 22). Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan indikator :

- a) Hubungan kerja.
- b) Kondisi lingkungan kerja yang nyaman.
- c) Fasilitas kerja.
- d) Keamanan saat bekerja.
- e) Komunikasi yang efektif.
- f) Ketersediaan tempat beribadah bagi para karyawan.

3) Disiplin Kerja (X_3), merupakan persepsi responden yang berkaitan dengan ketepatan waktu, tanggung jawab, dan taat terhadap segala aturan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017: 194) menyebutkan bahwa beragam indikator memengaruhi tingkatan disiplin pekerja yang ada pada sebuah perusahaan, seperti:

- a) Tepat waktu dalam bekerja.
- b) Bertanggung jawab dengan apa yang telah ditugaskan.
- c) Menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Variable Dependen (Variable Terikat)

Variable Dependen yakni variable yang menerima pengaruh ataupun merupakan dampak keberadaan variable bebas. Variable dependen pada riset berikut yakni kemampuan kerja pegawai. Kinerja karyawan merupakan persepsi responden mengenai kesesuaian dalam melaksanakan tugas, tingkat ketelitian, tentang pengetahuan, dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dessler (2011: 715) merumuskan indikator dalam mengukur kinerja sebagai berikut:

- a) Kesesuaian ketika menjalankan tugasnya berkesesuaian dengan prosedur yang sudah diputuskan.
- b) Tingkatan ketelitian serta kerapian dalam bekerja.
- c) Pengetahuan tentang apa yang sudah diberikan dalam pekerjaan.
- d) Ketepatan waktu ketika menjalankan kerja.
- e) Kesesuaian dalam menjalankan tugasnya dengan mutu yang ingin dicapai.

c. Pengukuran Variable

Pengukuran variable pada riset berikut yaitu memakai skala likert. Sugiyono (2013: 135) menyebut skala likert yakni skala psikometrik yang umum dipakai dalam pengisian angket dan paling digunakan ketika ingin

melakukan rise yang berupa survey. Kemudian dalam pengukuran instrument yang mmakai skala likert dengan menjawab kuisisioner yang dibuat berbentuk *statement*.

Dalam penelitian ini *statement* yang dibuat pada kusisioner memakai skala yakni 1-5 dan akan diberi skor yang berberda serta penjawab diminta untuk menjawab list pertanyaan yang telah diberikan dengan memberikan centang (✓) di atas lembaran jawab kuisisioner yang telah diberikan.

Adapun kriteria penilaian adalah sebagai berikut :

- a) Bila responden memilih (sangat setuju) diberi nilai 5
- b) Bila responden memilih (setuju) diberi nilai 4
- c) Bila responden memilih (netral) diberi nilai 3
- d) Bila responden memilih (tidak setuju) diberi nilai 2
- e) Bila responden memilih (sangat tidak setuju) diberi nilai 1

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2018: 147) mengungkap bahwasanya analisis ini dipakai guna menganalisis data yang sudah terkumpul melalui pendeskripsian ataupun penggambaran objek yang akan dilakukan riset lewat populasi serta sample dengan cara melakukan analisis serta membuat kesimpulan yang dapat berfungsi secara umum. Ada dua hal yang diangkat pada analisis deskriptif, antara lain:

- a) Analisis karakteristik responden yang meliputi penghasilan, pendidikan, serta umur.
- b) Kemudian pengolahan data dilanjutkan dengan cara analisis deskripsi statistik yang nantinya akan didapat skor mean, minimum, maksimum, serta standar deviasi.

2. Uji Validitas

Uji validitas dipakai guna melakukan pengukuran *valid* tidaknya *questionnaire*. Kuisisioner bisa dinyatakan sah apabila pertanyaannya dapat digunakan guna mengungkap suatu hal yang akan diukur dengan kuisisioner itu. Dengan begitu validitas hendak melakukan pengukuran apakah pertanyaan pada *questionnaire* yang telah dibuat dapat secara benar memperhitungkan aolah yang ingin diukur. Pengujian validitas yang dipakai yakni *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Signifikansi Korelasi *Pearson* yang digunakan pada riset yakni 0,05 . Bila skor signifikansi kurang dari 0,05 dengan begitu suatu pertanyaan dinyatakan tidak sah (Ghozali, 2016: 53).

3. Uji Reabilitas

Uji reabilitas yakni seberapa jauh hasil penghitungan memakai obyek yang serupa bisa menghasilkan data serupa (Sugiyono, 2018: 268). Uji reabilitas dihitung menggunakan uji statisti Cronbach's Alpha (α). Sebuah variable dinyatakan reliable bila memberi skor Cronbach's Alpha $> 0,6$ sehinga seluruh butir pertanyaan dapat dipercayai dan bisa digunakan dalam penelitian berikutnya. Di sisi lain, bila skor Cronbach's Alpha $< 0,6$ dengan begitu dapat dinyatakan item itu kurang reliable.

C. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian berikut metode analisis data yang dipakai adalah analisis regresi linier berganda yaitu korelasi linear antara dua variable independen atau lebih dengan variable dependen. Analisis regresi digunakan terutama demi tujuan prediksi, dimana pada model penelitian ini terdapat suatu variable *dependen* yakni kinerja karyawan serta variable *independen* yakni disiplin,

lingkungan, serta motivasi kerja. Menurut Supranto (2000: 190), adapun rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = konstanta

b = koefisien

X_1 = motivasi

X_2 = lingkungan kerja

X_3 = disiplin kerja

D. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Ghazali (2011: 97) koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel terikat dalam fenomena tertentu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel terikat dalam menjelaskan macam jenis variabel terikat secara lebih spesifik, sebaliknya nilai R^2 yang dekat dengan satu artinya variabel terikat memberi hampir seluruh informasi yang diperlukan guna melakukan prediksi variasi variabel bebas Ghazali (2011: 97). Uji determinasi pada riset berikut dilakukan untuk menguji seberapa jauh kemampuan variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja) untuk menjabarkan macam jenis variabel terikat (kemampuan kerja pegawai).

Adapun terdapat kelemahan yang menjadi dasar pada pemakaian rumus koefisien determinasi yakni bias atas total variabel bebas yang diikutkan ke dalam model. Hal itu disebabkan oleh adanya peningkatan nilai R^2 setiap

penambahan satu variabel bebas dalam penelitian. Penambahan nilai tersebut juga diketahui terlepas dari ada ataupun tidak pengaruh signifikan variable tersebut pada variable bebas. Maka dari itu peneliti sering menyarankan pemakaian skor Adjusted R Square ketika menguji karena model regresi merupakan model yang paling baik untuk digunakan dalam penelitian. Tidak seperti R^2 , skor Adjusted R Square bisa naik serta turun sesuai dengan jumlah variable bebas yang akan ditambah ke dalam model penelitian.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji f yang dipakai pada riset berikut adalah uji kelayakan model atau biasa disebut uji *Goodness Of Fit*. Uji *goodness of fit* dilaksanakan guna melakukan pengukuran sebesar apa pengaruh variable bebas (independen) ketika menjabarkan variasi variable terikat (dependen). Dengan lebih sederhana, uji F dalam penelitian dipakai guna melihat pengaruh variable bebas (independen) secara simultan pada variable terikat (dependen). Kriteria pengujian uji F dengan tingkatan signifikan sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) (Ghozali:2018:97) Tingkatan signifikansi yang dilaksanakan dengan syarat:

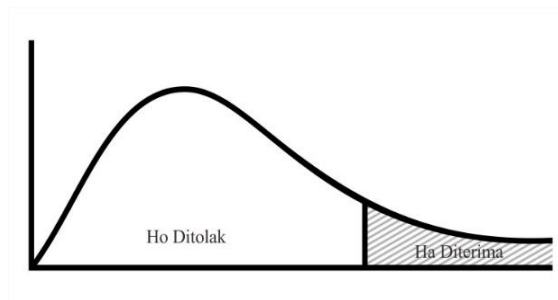
1. $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$. Yang artinya terdapat pengaruh variabel independen terhadap variable dependen.
2. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$. Yang artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen pada variable dependen.

Dalam menetapkan area keputusan skor F hitung ataupun area keputusan adalah area yang dimana hipotesis nol ditolak ataupun diterima. Adapun kriteria yang dilakukan dalam penghitungan tersebut yakni:

- a) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan skor signifikansi $\leq \alpha$ 0,05 dengan begitu (H_0) ditolak dan H_a diterima. Maknanya, berarti dapat dikatakan bahwasanya

variable independen memengaruhi variable dependen (hipotesis diterima)

- b) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ serta skor signifikansi $\geq \alpha 0,05$ dengan begitu (H_0) diterima dan H_a ditolak. Artinya jadi dapat dikatakan bahwa variable independen tak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak)



Gambar 3.1
Kurva Uji F

3. Uji Parsial (Uji t)

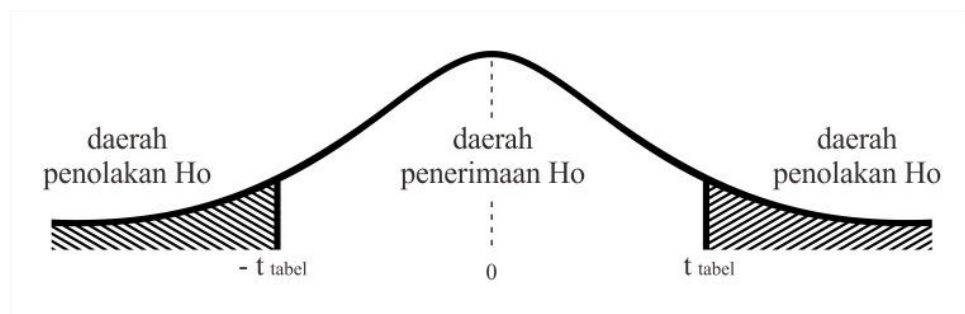
Ghozali (2016: 99) pengujian parsial atau uji t dilaksanakan guna mengidentifikasi sebesar apa keberpengaruhan satu variable bebas (independen) ketika menjabarkan variasi variable terikat (dependen). Secara lebih sederhana, uji t dalam penelitian dipakai guna melihat pengaruh tiap variable bebas (independen) secara parsial pada variable terikat (dependen). Hipotesis penolakan serta penerimaan uji t yakni:

1. $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh variabel antara variable independen pada dependen
2. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara variable independen pada variable dependen.

Guna mengidentifikasi statistik t bisa dikomparasikan skor t hitung dengan t tabel. dengan kriteria diambilnya keputusan yakni:

1. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima atau H_0 tidak dapat diterima. Artinya variabel independen secara individual tidak memengaruhi variable dependen (hipotesis ditolak).
2. Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak ataupun H_0 diterima. Artinya variable independen secara individual memengaruhi variable dependen (hipotesis diterima).

Area penolakan serta penerimaan bisa disketsakan seperti di bawah:



Gambar 3.2
Kurva Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan khususnya bagian produksi di Bakpia JR Srumbung, Magelang.
2. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa meskipun motivasi yang dimiliki karyawan tidak tinggi, maka tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Bakpia JR Srumbung, Magelang.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan bagian produksi di Bakpia JR Srumbung, Magelang.
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa semakin besar nilai disiplin kerja yang ada dimiliki, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan bagian produksi di Bakpia JR Srumbung, Magelang.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini tidak terlepas dari adanya kelemahan dan kekurangan yang terjadi dalam proses pengumpulan dan pengolahan data. Sebaliknya, keterbatasan dan kelemahan yang ada dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya. Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah variabel terikat yang masih menggunakan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari faktor internal (dalam diri), maupun faktor eksternal (dari luar). Penggalan berbagai faktor dan penambahan variabel yang dilakukan dalam penelitian juga dapat melengkapi hasil penelitian yang ada. Sehingga, studi penelitian yang dilakukan pada karyawan produksi Bakpia JR Srumbung, Magelang belum bisa menggambarkan ataupun mencerminkan hasil penelitian terhadap kinerja karyawan yang ada pada umumnya.

C. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan yang sudah dilakukan, ada beberapa saran yang dianjurkan:

1. Bagi Perusahaan atau UMKM

- a. Penelitian yang dilakukan hanya berfokus pada pengaruh variabel motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja saja. Masih banyak variabel-variabel di luar penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan atau UMKM seperti variabel kompensasi dan kepemimpinan.
- b. Penanaman motivasi yang tinggi perlu untuk dilakukan di Bakpia JR Srumbung, Magelang dengan harapan hal tersebut dapat meningkatkan dorongan dan semangat yang tinggi terhadap tingkat kinerja karyawan dengan lebih baik lagi kedepannya.

- c. Lingkungan kerja yang ada di dalam Bakpia JR perlu untuk dijaga dan terus ditingkatkan kedepannya. Kebersihan dan tingkat kenyamanan yang mendukung ini juga turut memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan yang dimiliki, sehingga *output* yang dihasilkan jauh lebih baik kedepannya.
- d. Nilai-nilai disiplin kerja yang sudah tertanam dalam diri masing-masing individu memberikan kontribusi yang besar terhadap tingkat kinerja karyawan. Karena itu, dibutuhkan adanya konsistensi dan kontrol yang baik dalam perusahaan agar nilai-nilai yang ada tetap terjaga.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variasi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, khususnya dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dengan menambahkan variabel-variabel lainnya yang ada dalam penelitian. Selain itu, objek penelitian yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan berbagai UMKM yang ada di berbagai daerah, instansi, ataupun Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Vicky Ridwan. 2012. *Pengertian Penelitian Deskriptif*. Medan: Sofmedia.
- Aini, K. N., & Ariefiantoro, T. 2019. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang). *Solusi*, 16(4), 141–156.
- Alex S, N. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Belti, J., & Osnardi. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Beno, J., & Irawan, D. N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan. *Ekonomi Management Sistem Informasi*, 2(1), 47–62.
- Dessler, G. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Prehalindo.
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13, 1.

- Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(2), 1071–1080.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. 2020. Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Farisi, S. dkk. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4, 1.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*, Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heider, F. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- 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.
- Isyandi, B. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Jepry dan Nanda Harry Mardika. 2020. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. Universitas Putera Batam. *Jurnal EMBA*, 8, 1.

- Khasanah, U., Muttaqien, F., & Barlian, N. A. 2019. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten. *Progress Conference*, 2(July), 452–459.
- Kumarayati, R., Suparta, G., & Yasa, S. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagadhita*, 4(2), 63–75.
- Kurniawan, Beny. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Survei pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Banyumas*. Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masdi, & Rahayuningsih, N. 2020. Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di dinas koperasi, ukm, perdagangan, dan perindustrian kabupaten indramayu. *Jurnal Investasi*, 6(1), 59–68.
- Maslow, A. H. 2017. *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Minggu, M. dkk. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 7, 2.
- Mufidah, E. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Umkm Di Kota Pasuruan. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(2), 29.

- Niode, I. Y. 2009. Sektor umkm di Indonesia: profil, masalah dan strategi pemberdayaan. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis OIKOS-NOMOS*, 2(1), 1–10.
- Nur, I. D. 2008. *Hadis - Hadis Ekonomi*. Malang: UIN-Malang Press.
- Pramaswara, Arvian Setya & Isep Amas Priatna. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. Banten: Universitas Pamulang.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1&2 ,Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. 2015. *Perilaku Organisasi* , Edisi 16, Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi,Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sembiring, H. 2020. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1), 1–14.
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 1.
- Silalahi, U. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sugiyono. 2018. *Dalam Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Dalam Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sunyoto Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Supranto, J. 2000. *Dalam Teori dan Aplikasi*, Edisi 6. Jakarta: Erlangga.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 58(1), 141–146.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT . Rineka Cipta.