

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KANTOR ATR/BPN KOTA KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan oleh:

MUH NAHAR AMINUDIN RAMADHANI

NIM. 1921100066

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JULI 2023

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR ATR/BPN KOTA KLATEN

Diajukan Oleh:

MUH. NAHAR AMINUDIN RAMADHANI

NIM 1921100066

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi
Universitas Widya Dharma Klaten
Pada tanggal 05 Juli 2023

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



H. Abdul Haris, S.E., M.M M.pd.

NIK 690 098 194



Jarot Prasetyo, S.E., M.Si

NIK 690 301 251

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



H. Abdul Haris, S.E., MM., M.Pd

NIK 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR ATR/BPN KOTA KLATEN

Diajukan Oleh:

MUH. NAHAR AMINUDIN RAMADHANI

NIM 1921100066

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana
Manajemen

Pada tanggal 05 Juli 2023

Ketua

Dr. Arif Julianto SN, S.E., M.Si

NIK 690 301 250

Sekretaris

Dr. Anis Marjulah, S.E., M.Si

NIK 690 994 143

Mengetahui

Penguji Utama

H. Abdul Haris, S.E., MM., M.Pd

NIK 690 098 194

Penguji Pendamping

Jarot Prasetyo, S.E., M.Si

NIK 690 301 251

Disahkan Oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. Arif Julianto SN, S.E., M.Si

NIK 690 301 250

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh Nahar Aminudin Ramadhani

NIM : 1921100066

Jurusan/prodi Fakultas : Manajemen/ S-1

Fakultas : Ekonomi & Psikologi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR ATR/BPN KOTA KLATEN” adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima saksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten.....



Muh Nahar Aminudin Ramadhani

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala limpah Rahmat, hidayah dan karunian-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah limpahan kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat Islam. Semoga kita istiqomah dengan menjalankan sunnah- sunnah beliau, Aamiin.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa memberi semangat atau support, membantu dan mendukung dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya :

1. Kepada Orang tua saya, Bapak Nurudin Araniri, Ibu Titik Aminatun, dan adik adik saya Arja Imroni, Ifan Alfanani, Simbah saya. Serta keluarga besar atas do'a, nasihat, motivasi dan semangat, serta dorongan yang tiada hentinya.
2. Segenap Dosen Program Studi manajemen yang telah memberikan banyak ilmu dan Pendidikan penulis sejauh ini dan dengan sabarnya dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga ilmu yang telah diajarkan bermanfaat bagi kami dan di kembangkan dikemudian hari nanti
3. Terima kasih kepada teman-temanku Dedy, Hary, Arya, Ana, Ani, Ajeng, Putri, Fafa, Bobby, Gilang, Mukti, Nita, Tanzila, Tiara, Niken, Wanti, Adit, Vania, Aji, Ridho, Viky, Deny, Rio, Fahri, Bagas, Wiryo, Enggar, Joko Purnomo, Jati.

4. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi angkatan 2019 terima kasih atas kebersamaannya selama ini.
5. Pihak-pihak lain yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

MOTTO

“Sesungguhnya keberanian terbesar adalah kesabaran, guru terbaik adalah pengalaman, kehormatan tertinggi adalah kesetiaan, dan modal terbesar adalah kemandirian.”

(Ali Bin Abi Thalib)

“Siapa bersungguh-sungguh, dia akan berhasil.”

(Man jadda wajada)

“Kemandirian seseorang tidak bisa diukur dari kita sendiri, tapi kesuksesan yang kita raih dapat kita ukur dengan proses yang dilalui.”

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(QS Al Insyirah 5)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur selalu penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR ATR/BPN KOTA KLATEN”** dengan tepat waktu. Shalawat serta salam penulis junjungkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan bagi seluruh umat, yang selalu dinantikan syafaat-Nya diyaumul qiyamah.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan yang terbatas, baik pengalaman maupun pengetahuan yang dimiliki, skripsi ini masih dikatakan belum sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak.

Skripsi ini tersusun bukan hanya dengan kemampuan penulis semata, akan tetapi mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak dalam penyelesaiannya. Atas semua kontribusi tersebut, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.

2. Dr. Arif Julianto Sri Nugroho, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dan Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan, serta arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Jarot Prasetyo S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu serta dengan sabar dan ikhlas memberikan masukan, bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Psikologi yang telah memberikan ilmu dan pelayanan yang baik selama penulis menempuh pendidikan.
6. Semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan pihak-pihak terkait yang dengan ikhlhas memberikan do'a, semangat, bantuan, bimbingan, dan arahnya. Meskipun jauh dari kata sempurna, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Klaten,

Penulis,

Muh Nahar Aminudin Ramadhani

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul	4
1.3 Penegasan Judul	4
1.4 Pembatasan Masalah.....	6
1.5 Rumusan Masalah	6
1.6 Tujuan Penelitian.....	7
1.7 Manfaat Penelitian.....	7
1.8 Sistematika Penulisan	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Disiplin Kerja	14
2.3 Motivasi Kerja.....	22
2.4 Lingkungan Kerja	26
2.5 Kinerja Karyawan.....	31

2.6 Penelitian Terdahulu	36
2.7 Rerangka Berfikir	39
2.8 Hipotesis	40
BAB III.....	42
METODE PENELITIAN	42
3.1 Desain Penelitian.....	42
3.2 Variabel Penelitian	44
3.3 Sumber Data.....	44
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	45
3.5 Teknik Analisis Data	46
3.6 Definisi Oprasional.....	53
3.7 Metode Analisi Data	54
BAB IV	55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Gambaran Umum KANTOR ATR/BPN KOTA KLATEN	55
4.2 Analisis Deskriptif.....	63
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	67
4.4 Analisis Data.....	74
4.5 Pembahasan dan penelitian	84
BAB V.....	86
SIMPULAN DAN SARAN	86
5.1 Simpulan	86
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Rerangka Berfikir	39
Gambar 4.2 Logo Kantor ATR/BPN Klaten 1	56
Gambar 4.3 Struktur organisasi Kantor ATR/BPN kota Klaten	58

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	53
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	64
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	65
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	66
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	66
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Aspek Disiplin Kerja	68
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Aspek Motivasi Kerja.....	69
Tabel 4. 8 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Aspek Lingkungan Kerja...71	
Tabel 4. 9 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Aspek Kinerja Karyawan ..73	
Tabel 4. 10 Tabel Validitas	75
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	78
Tabel 4. 13 Hasil Uji T.....	80
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	82
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	83

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Surat Permohonan Pengisi Kuesioner
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Tabulasi Data
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7 : Hasil Uji Regresi Berganda, Uji t , Uji F , dan Uji Koefesien
Determinasi
- Lampiran 8 : Distribusi r Tabel
- Lampiran 9 : Distribusi t Tabel
- Lampiran 10 : Distribusi Uji F
- Lampiran 11 : Foto Penelitian

ABSTRAK

Muh Nahar Aminudin Ramadhani, 1921100066. Skripsi, Program Studi Manajemen. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor ATR/BPN Kota Klaten.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor ATR/BPN Kota Klaten secara parsial dan simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor ATR/BPN yang berjumlah 50 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Analisis ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji T, uji F uji koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). secara simultan variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 46,1% dan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian yang digunakan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan adalah keseluruhan hasil atau keberhasilan seseorang selama periode atau tugas tertentu dengan perbandingan standar pekerjaan, target atau kinerja yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati. Kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan . kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik masing-masing individu. Dalam perkembangan era globalisasi yang sangat kompetitif, perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang berprestasi (Pawirosumarto, *et al*, 2017).

Adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan. Di sisi lain tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangatlah penting sebab karyawan dalam semua organisasi merupakan faktor paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. pada orang tertentu dalam kondisi tertentu pula, stres dapat menimbulkan hambatan dan gangguan tertentu baik fisik maupun mental. Stres yang bersifat positif disebut eustres, sedangkan yang bersifat negatif disebut distress (Nasrudin, 2010)

Sumber Daya Manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Tujuannya yaitu memastikan organisasi dapat memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, berkomitmen dan bermotivasi

tinggi. Hal ini berarti manajemen harus terlibat dalam mengambil langkah-langkah untuk menilai, memenuhi kebutuhan dan meningkatkan serta mengembangkan kapasitas yang melekat pada diri mereka melalui pemberian pembelajaran dan peluang pengembangan yang berkesinambungan. (Huzain, 2021)

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Faktor Kedisiplinan memegang peran sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan, dimana pegawai yang disiplin akan datang secara teratur dan tepat waktu, taat pada perintah atasan, serta bekerja dengan mengikuti aturan-aturan kerja yang telah ditentukan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri (Hidayat, 2017).

Menurut Hamali Arif Yusuf (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan, motivasi adalah sebab dari tindakan. Keberadaan motivasi kerja sangat penting karena motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi, 2019). Motivasi kerja dapat mendorong seorang karyawan untuk mendapatkan kinerjanya sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kondisi lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, dan kondusif dapat menjadi faktor pendukung dalam memberikan kenyamanan dan relaksasi bagi karyawan, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika tujuan perusahaan tercapai, maka persaingan secara tidak langsung telah dimenangkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang (Ramli, 2019).

Penulis ingin melakukan penelitian di Kantor ATR/BPN kota Klaten karena banyak fenomena yang penulis saat wawancara dengan salah satu pegawai. Diantaranya banyak karyawan BPN yang keluar saat jam kerja dan diluar tugas pekerjaan, banyak yang izin kerja dan banyak yang terlambat datang masuk kerja, kurang adanya kepuasan kerja karyawan seperti kenyamanan tempat bekerja, serta minimnya penghargaan yang diberikan oleh karyawan yang berprestasi, suara bising dan sangat ramai di lingkungan kerja dan kinerja pegawai belum memberikan hasil yang maksimal karena hubungan komunikasi yang belum cukup baik. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan di kantor ATR/BPN.

Fenomena tersebut menarik untuk penulis teliti. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga banyak karyawan yang kadang pergi keluar saat jam kerja, karyawan banyak yang izin tidak masuk kerja, dan karyawan banyak yang datang terlambat saat masuk kerja. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga banyak karyawan yang hubungan komunikasi yang belum cukup baik. Apakah

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan akibat suara bising dan ramai karena kantor dekat dengan jalan raya.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor ATR/BPN Kota Klaten”**.

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Alasan judul yang diangkat penulis seperti tercantum dalam penelitian ini, di dasari oleh :

1.2.1 Alasan Obyektif

Penulis ingin mengetahui disiplin motivasi dan lingkungan kerja pada Instansi Pemerintahan tersebut. Karena merupakan variabel penting dan strategis dalam mendukung kinerja karyawan.

1. Alasan Subyektif

- a. Penulis ingin memberikan informasi kepada publik mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Penulis juga tertarik untuk mengetahui apakah pengaruh dari motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3 Penegasan Judul

Penegasan judul ini bertujuan untuk menghindari perbedaan persepsi atau penafsiran terhadap variabel yang diangkat dalam penelitian ini. Maka

berikut disampaikan penegasan terhadap variabel-variabel yang terdapat pada judul penelitian ini :

1. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja menurut Sinambela (2018) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu berkerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan juga maksimal. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2018).

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini perlu dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor ATR/BPN Kota Klaten”.

1.5 Rumusan Masalah

1. Apakah Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor ATR/BPN Kota Klaten?
2. Apakah Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor ATR/BPN Kota Klaten?
3. Apakah Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Di Kantor ATR/ BPN Kota Klaten?
4. Apakah Ada Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor ATR/BPN Kota Klaten?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Di Kantor ATR/BPN Kota Klaten.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Di Kantor ATR/BPN Kota Klaten.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Lingkungan Pada Kinerja Karyawan Di Kantor ATR/BPN Kota Klaten.
4. Untuk Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Secara Simultan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor ATR/BPN Kota Klaten.

1.7 Manfaat Penelitian

Peneliti ini mempunyai beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah :

1.7.1 Manfaat Teoritis

- a. Peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap penulis maupun pembaca.
- b. Dapat dijadikan sumber referensi kepada peneliti selanjutnya yang sejenis guna mengembangkan pdan peneliti tentang manajemen sumber daya manusia di lingkungan masyarakat pada umumnya dan kepada para mahasiswa.

1.7.2 Manfaat praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan menambah pengetahuan/wawasan penulis tentang pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi instansi

Hasil penelitian dapat dijadikan masukan bagi pimpinan kantor ATR/BPN kota Klaten guna peningkatan dan perbaikan kinerja karyawan, jika ada pengaruh antara Disiplin kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja dengan cara memperbaiki kinerja dalam pekerjaan dan memperbaiki rasa nyaman di lingkungan tempat kerja.

c. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini di harapkan bisa menambah wawasan dan bahan perbaikan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja kerja dan sebagai suatu masukan yang positif untuk keberhasilan kinerja karyawan.

1.8 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi beberapa pokok pembahasan variabel penelitian diantaranya terdiri dari pengertian Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, kerangka penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan Teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan dan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penulis tentang hasil penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan indentifikasi responden dapat disimpulkan bahwa sebagian responden pada penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 26 orang (52%) sebagian berusia antara sebanyak 31-40 orang 26 tahun (52%) mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 29 orang (58%).
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), Lingkungan kerja (X_3) kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yakni 0,278.
3. Berdasarkan reliabilitas dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari kuesioner penelitian variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) lingkungan kerja (X_3) kinerja karyawan (Y) bahwa nilai *Cronbach's alpha* setiap variabel $> 0,60$ yang berarti dinyatakan reliabel.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 5,742 - 0,101X_1 + 0,265X_2 + 0,348X_3 + e$. hal tersebut ditunjukkan bahwa nilai konstanta 5,742. Yang berarti variabel disiplin kerja (X_1) motivasi kerja (X_2) lingkungan kerja (X_3) kinerja karyawan (Y) akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 5,742 satuan kerja.

5. Berdasarkan uji t untuk variabel disiplin kerja (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 0,610 dan nilai signifikansi sebesar 0,545. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $0,610 > 2,012$ dan nilai signifikansi $0,545 > 0,05$. Dengan demikian dalam penelitian ini H_1 yang berbunyi ada pengaruh variabel X_1 terhadap kinerja karyawan ditolak, karena metode penelitiannya atau salah satu indikatornya belum memenuhi syarat untuk diteliti maka dari itu hasilnya ditolak.
6. Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,280 > 2,012$ dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Dengan demikian dalam penelitian ini H_2 berbunyi ada pengaruh variabel X_2 terhadap kinerja karyawan diterima.
7. Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,332 > 2,012$ dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$. Dengan demikian dalam penelitian ini H_3 berbunyi ada pengaruh variabel X_3 terhadap kinerja karyawan diterima.
8. Berdasarkan hasil uji F diperoleh f_{hitung} sebesar 41,976 dengan signifikansi 0,000. Hal ini dibuktikan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni $41,976 > 2,802$ sedangkan taraf signifikansi = $0,000 < 0,05$ (5%). Maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) motivasi kerja (X_2) lingkungan kerja

(X₃), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan H₄ yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

9. Berdasarkan hasil kuesioner determinasi (R^2) pada adjusted R Square yaitu sebesar 0,461 atau (46,1%) dan besarnya presentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel disiplin kerja (X₁) motivasi Kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 46,1% dan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian yang digunakan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan yang di ambil dalam penelitian ini maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut

5.2.1 Bagi Instansi/Perusahaan :

- a. Instansi diharapkan mampu meningkatkan Disiplin Kerja karyawan agar lebih baik dari sebelumnya dengan tetap memperhatikan aturan yang telah ada dalam instansi mengenai kedisiplinan serta menambahkan beberapa aturan baru berupa saksi tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin terutama yang berkaitan dengan ketepatan waktu saat bekerja.
- b. Diharap pemimpin meningkatkan Motivasi Kerja dan memberikan contoh yang baik bagi karyawan/pegawai agar lebih dapat meningkatkan kinerjanya.

- c. Ada baiknya Lingkungan Kerja di instansi, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawan/pegawai sehingga para karyawan senantiasa selalu bekerja dengan baik dan akan meningkatkan kinerjanya.

5.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya :

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi perbandingan atau acuan untuk melakukan penelitian yang sama dimasa-masa yang akan datang, dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum diungkapkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar, P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*.
- Anwar, P. M. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Revika Aditama.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bejo, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Burhannudin, d. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia. *OSF Preprints. November, 21*.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafinso Persada.
- Mansyur, I. Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan.
- Nasrudin, E. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Pawirosumarto, S., Purwanto, K., & Machtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*.

- Pranitasari, D. (2019). Key Succes Factors of Lecturer's Work Engagement at College of Economics. *Journal of Engineering and Applied Sciences*.
- Ramli, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Sedarmayanti. (2017). Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susan, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Utama, S. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*.
- Wahyu, D. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Ekonomi*.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank di kota batam. *Journal of applied managerial accounting*.