

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN CV.**

GAJAH MADA YOGYAKARTA

SKRIPSI



Disusun Oleh:

ANTHONY JULIUS HENDRIANTO

Nomor Induk Mahasiswa: 11170208

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anthony Julius Hendrianto
NIM : 11170208
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN CV.GAJAH
MADA YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 24 juni2021

Yang menyatakan



(Anthony Julius Hendrianto)

NIM:11170208

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian
Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

ANTHONY JULIUS HENDRIANTO

Nomor Induk Mahasiswa: 11170208

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**‘PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN CV.GAJAH MADA
YOGYAKARTA’**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

ANTHONY JULIUS HENDRIATO

11170208

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal 17 Juni 2021

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA.
(Ketua Tim Penguji)
2. Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA.
(Dosen Penguji)
3. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si.
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 21 JUN 2021

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
CV.GAJAH MADA”**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat demi menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, merupakan bukan hasil duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun. Kecuali bagian sumber informasinya telah dicantumkan sebagaimana mestinya (terdapat dalam karya ini).

Apabila dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiatisme atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta 22 Mei 2021



Anthony Julius Hendrianto (11170208)

HALAMAN MOTTO

Sebab aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman TUHAN, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan.

(Yeremia 29: 11)

Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberikan kekuatan kepadaku.

(Filipi 4: 13)

Salah satu tugas utama dalam hidup bukanlah mengalahkan orang lain , tapi justru mengalahkan diri sendiri

(Retno Juliana SE , 1994)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan dengan bangga dan penuh rasa syukur kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, penyertaan dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
2. Kedua orang tua penulis, Papa dan Mama yang senantiasa mendukung serta memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini juga adalah janji penulis untuk Mamanya yang di Surga , bahwa penulis berjanji untuk menyelesaikan perkuliahannya tepat waktu dan mendapatkan gelas sarjana. Serta kepada Adik Penulis Richardo Steven Hendrianto yang juga senantiasa membantu pengerjaan skripsi ini.
3. Kepada Dorkas Yonathan yang senantiasa membantu penulis dalam membuat skripsi dari awal hingga akhir. Dengan sabar membantu , menyemangati , dan menemani penulis dalam pembuatan skripsi dari awal hingga selesai.
4. Kepada Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing, yang senantiasa membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dari awal hingga akhir.
5. Kepada Bapak Edy Nugroho yang membantu penulis dalam mengelolah data skripsi dan memberikan masukan dan saran bagi penulis.
6. Kepada Teman-teman penulis Timotius Ricky Setiawan dan Ericko Lucianto H dan teman-teman seangkatan yang sama sama berjuang dalam perkuliahan.

7. Kepada Keluarga Besar GAJAH GROUP yang mengizinkan penulis melakukan penelitian untuk topik Skripsi ini pada perusahaan CV. GAJAH MADA , serta membantu dalam pengumpulan Data dari awal hingga akhir.

©UKDW

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati , Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat yang telah dikaruniakan sehingga penulis dapat berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN CV.GAJAH MADA”** yang disusun untuk memenuhi sebagian syarat akademis guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis (S1) di Universitas Kristen Duta Wacana.

Penulis juga menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini oleh karena terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi setiap pihak yang memerlukan.

Yogyakarta , 5 mei 2021



Anthony Julius Hendrianto

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	II
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI.....	III
HALAMAN MOTTO.....	IV
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	V
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR GAMBAR.....	XIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIV
ABSTRAK.....	XVI
ABSTRACT.....	XVIII
BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
1.1. LATAR BELAKANG.....	1
1.2. PERUMUSAN MASALAH.....	4
1.3. TUJUAN PENELITIAN.....	5
1.4. MANFAAT PENELITIAN.....	5
1.5 BATASAN MASALAH.....	6

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. LANDASAN TEORI.....	8
2.1.1. <i>Lingkungan Kerja</i>	8
2.1.2. <i>Disiplin Kerja</i>	12
2.1.3. <i>Motivasi Kerja</i>	14
2.1.4 <i>Kinerja Karyawan</i>	18
2.2. PENELITIAN TERDAHULU	20
.....	22
2.3 KERANGKA PEMIKIRAN	23
2.4. PENGEMBANGAN HIPOTESIS	23
2.5 GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	27

BAB III

METODE PENELITIAN	30
3.1. DATA	30
3.2. SUMBER DATA.....	30
3.3. METODE PENELITIAN.....	30
3.4. POPULASI DAN SAMPEL.....	31
3.4.1. <i>Populasi</i>	31
3.4.2. <i>Sampel</i>	31
3.5. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL YANG DIGUNAKAN DAN PENGUKURAN VARIABEL	31
3.6. PENGUJIAN INSTRUMENT DATA (VALIDITAS, RELIABILITAS)	34
3.6.1 <i>Uji Validitas</i>	34

3.6.2. Uji Reliabilitas.....	35
3.7. TEKNIK ANALISIS DATA.....	36
3.7.1. Uji Regresi Linear Berganda.....	36
3.7.2. Uji <i>t</i>	37
3.7.3. Uji <i>F</i>	38
3.7.4. Uji R^2	39
BAB IV.....	40
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1. GAMBARAN UMUM RESPONDEN.....	40
4.2. HASIL Uji VALIDITAS.....	42
4.3. HASIL Uji RELIABILITAS.....	47
4.4 HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA.....	48
4.5. HASIL Uji T.....	49
4.6. HASIL Uji F.....	50
4.7. HASIL Uji R^2	51
4.8 PEMBAHASAN.....	52
4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	52
4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	52
4.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
BAB V	
KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN.....	55
5.1. KESIMPULAN.....	55
5.2. KETERBATASAN PENELITIAN.....	56

5.3. SARAN.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	63

©UKDW

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU	23
TABLE 3.1.31 VARIABEL YANG DIGUNAKAN DAN INDIKATOR.....	35
TABEL 4.1 GAMBARAN RESPONDEN BEDASARKAN JENIS KELAMIN	44
TABEL 4.2 GAMBARAN RESPONDEN BEDASARKAN LAMA WAKTU BEKERJA	45
TABEL 4.3 GAMBARAN RESPONDEN BEDASARKAN USIA	45
TABEL 4.4 GAMBARAN RESPONDEN BEDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR	46
TABEL 4.2.1 HASIL UJI VALIDITAS BUTIR VARIABEL LINGKUNGAN KERJA	47
TABEL 4.2.2 HASIL UJI VALIDITAS BUTIR VARIABEL DISIPLIN KERJA	48
TABEL 4.2.3 HASIL UJI VALIDITAS BUTIR VARIABEL MOTIVASI KERJA	49
TABEL 4.2.4 HASIL UJI VALIDITAS BUTIR VARIABEL KINERJA KARYAWAN.....	50
TABEL 4.3.1 HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMENT	51
TABEL 4.4.1 HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA	52
TABEL 4.4.2 HASIL UJI F	54
TABEL 4.4.3 HASIL UJI DETERMINASI	55

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1 KERANGKA PEMIKIRAN	25
GAMBAR 2: LOGO PERUSAHAAN CV.GAJAH MADA	29

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 LEMBAR KUESIONER.....	63
LAMPIRAN 2 SURAT KETERANGAN PENELITIAN DARI KAMPUS DAN PERUSAHAAN	72
LAMPIRAN 3 GAMBARAN RESPONDEN BEDASARKAN JENIS KELAMIN	74
LAMPIRAN 4 GAMBARAN RESPONDEN BEDASARKAN LAMA WAKTU BEKERJA	74
LAMPIRAN 5 GAMBARAN RESPONDEN BEDASARKAN USIA	75
LAMPIRAN 6 GAMBARAN RESPONDEN BEDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR	75
LAMPIRAN 7 HASIL UJI VALIDITAS BUTIR VARIABEL LINGKUNGAN KERJA	76
LAMPIRAN 8 HASIL UJI VALIDITAS BUTIR VARIABEL DISIPLIN KERJA	77
LAMPIRAN 9 HASIL UJI VALIDITAS BUTIR VARIABEL MOTIVASI KERJA	78
LAMPIRAN 10 HASIL UJI VALIDITAS BUTIR VARIABEL KINERJA KARYAWAN.....	79
LAMPIRAN 11 TABEL HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN	74
LAMPIRAN 12 HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA	80
LAMPIRAN 13 HASIL UJI F	80
LAMPIRAN 14 HASIL UJI DETERMINASI	80
LAMPIRAN 15 TABEL DAFTAR RESPONDEN &	81

LAMPIRAN 16 KARTU KONSULTASI SKRIPSI.....	104
LAMPIRAN 17 HALAMAN PERSETUJUAN.....	105
LAMPIRAN 18 LEMBAR REVISI JUDUL.....	106
LAMPIRAN 19 LEMBAR REVISI UJIAN.....	107

©UKDW

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN CV.
GAJAH MADA YOGYAKARTA**

Anthony Julius Hendrianto

11170208

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

Mr.ant23.aj@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan di dunia bisnis pada masa ini bergerak dengan begitu cepat. Melihat pesatnya perkembangan di dunia bisnis peneliti tertarik untuk meneliti seberapa berpengaruhnya lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan CV.GAJAH MADA. Sampel penelitian ini adalah karyawan tetap CV.GAJAH MADA. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. GAJAH MADA. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan analisis regresi diperoleh nilai sebesar $2,423 > 1,982$ (t_{table}). Sedangkan variable disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. GAJAH MADA, hal ini dibuktikan

dengan hasil perhitungan analisis regresi diperoleh nilai sebesar $0,721 < 1,982$ (t_{tabel}), dan untuk variabel motivasi kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. CV.GAJAH MADA, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan analisis regresi diperoleh nilai sebesar $0,950 < 1,982$ (t_{tabel}).

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

©UKDW

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE
AND WORK MOTIVATION ON THE EMPLOYEES WORKING
PERFORMANCE OF CV. GAJAH MADA YOGYAKARTA**

Anthony Julius Hendrianto

11170208

FACULTY OF BUSINESS MANAGEMENT STUDY PROGRAM

CHRISTIAN UNIVERSITY

Mr.ant23.aj@gmail.com

ABSTRACT

Business development at this time is running so fast. Seeing the rapid development in the business world, researchers are interested in examining how much influence the work environment, work discipline and work motivation have on employee performance. This research was conducted at the company CV.GAJAH MADA. The sample in this research is permanent employees of CV. GAJAH MADA. The research method that used is multiple linear regression using SPSS. The results showed that the work environment variable had a significant effect on the employee performance of CV. GAJAH MADA. This is evidenced by the results of the calculation of the regression analysis obtained a value of $2.423 > 1.982$ (t_{table}). While the work discipline variable does not have a significant effect on the performance of the employees of CV. GAJAH MADA, this is evidenced by the results of the calculation of regression analysis obtained a value of $0.721 < 1.982$

(t_{table}), and for the work motivation variable also does not have a significant effect on employee performance. CV.GAJAH MADA, this is evidenced by the results of the calculation of the regression analysis obtained a value of $0.950 < 1.982$ (t_{table}).

Keywords: motivation, work discipline, work environment, employee performanc

©UKDW

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mengikuti jaman globalisasi kini perusahaan seringkali mengalami berbagai masalah yang ditimbulkan oleh perubahan yang terbilang cepat, yang terjadi pada era globalisasi ini. Permasalahan yang timbul lebih cenderung terhadap ketidakmampuan karyawan beradaptasi dengan kemajuan teknologi serta gaya hidup masyarakat dalam mengkonsumsi kebutuhan sehari-hari yang selalu baru mengikuti tren, permasalahan yang timbul pun dapat muncul dari individu karyawan tersebut seperti kurangnya semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi kunci pengendalian setiap unsur yang ada pada perusahaan, dapat digambarkan setiap unsur perusahaan memerlukan pengendalian oleh manusia atau yang kita kenal dengan '*human touch*' maka dari itu perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas karyawannya, karena perusahaan yang berhasil mencapai tujuannya cenderung memiliki sumber daya manusia yang memadai. Lingkungan kerja pada dasarnya merupakan suatu keseluruhan hal yang ada terdapat disekeliling pegawai serta yang bisa mempengaruhi diri sendiri didalam melaksanakan pekerjaan yang ditanggungkan kepada nya (AlexS. Niti Semito 1982;183) . Aspek *work environment* memiliki dampak ke *employee performance*, merupakan atmosfir ataupun lingkungan kerja dimana pekerja yang ada melakukan pekerjaajn serta kewajiban. Untuk memaksimalkan produktivitas karyawan wajib terbentuk atmosfir tempat

kerja ataupun area yang sehat selaku kondisi kenaikan kinerja pekerja sehingga optimal. Ada pula aspek-aspek yang menguasai terbentuknya atmosfer organisasi ataupun lingkungan kerja diantaranya terdapatnya peluang buat kenaikan jabatan cocok dengan pencapaiannya dan terdapatnya sesuatu hadiah serta solidaritas dalam pekerjaan. Promosi cocok dengan prestasinya dan juga terdapatnya sesuatu penghargaan serta kekompakkan dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja yang mendukung perusahaan, perusahaan perlu juga menerapkan disiplin kerja dalam perusahaan agar setiap karyawan dalam perusahaan bekerja dengan sungguh-sungguh, berdasarkan (AS. Moenir didalam Ahmad Tollardi, 2002), disiplin pada dasarnya merupakan kepatuhan terhadap peraturan. Sedangkan disiplin merupakan daya yang dicoba untuk menghasilkan keadaan disuatu daerah pekerja yang taat, berdaya guna serta berhasil dan bermanfaat melalui sesuatu sistem pengamatan yang betul. Bisa disimpulkan dari komentar pakar tersebut kalau industri dengan disiplin kerja merupakan industri dengan sistem pengaturan yang pas yang menciptakan keadan kerja yang tertib dimana seorang ataupun sekelompok individu yang terkumpul didalam organisasi tersebut diharuskan mentaati serta melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang tercatat ataupun tidak tercatat. Perihal ini nantinya pula bakal mempengaruhi pada motivasi kerja pada industri tersebut sebab dengan disiplin kerja karyawan bakal lebih aktif serta patuh pada ketentuan yang ada

Bagi Mathis serta Jackson (2006: 114) motivasi ialah kemauan berada di diri individu tersebut yang menimbulkan individu tersebut menjadi berperan. Orang bertindak umumnya karna sesuatu sebab untuk menggapai

tujuan. Motivasi sangatlah berarti dalam dunia kerja sebab dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan supaya bisa menaikkan kinerja karyawan untuk menggapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan akibat dari cara beberapa tugas secara terancang pada kurun waktu serta tempat dari pekerja dan organisasi yang terlibat (Mangkuprawira serta Hubeis, 2007: 153). Lewat teori pakar tersebut peneliti bisa merumuskan kalau kinerja merupakan sesuatu hasil pekerjaan dari pekerja yang berbentuk input ataupun output yang dicapai oleh pekerja berdasarkan tanggung jawab yang dipercayakan kepada pekerja dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian kembali yang mengacu berdasarkan penelitian bapak Zainul Hidayat, MM & bapak Muchamad Taufiq, MH (2012) yang memiliki “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”, riset tersebut memanfaatkan 3 (tiga) variable independent yang adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan 1 (satu) variable dependent yang adalah kinerja karyawan.

Didalam-penelitian-yang diteliti ini tenagakerja yang dijadikan sample merupakan 110 orang pegawai tetap dalam perusahaan CV.GAJAH MADA . Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa peneliti memutuskan perusahaan ini untuk diteliti karena perusahaan berpotensi untuk dikembangkan dalam perihal kinerja karyawan perusahaan yang semakin meningkat karena adanya pembuktian bahwa pengaruh lingkungan kerja dan

disiplin kerja serta motivasi kerja adalah faktor berkembangnya industri tersebut.

Didalam tujuan membuktikan keabsahan penelitian mula-mula peneliti membuat penelitian dengan topik **“(PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN CV.GAJAH MADA YOGYAKARTA)”**

1.2. Perumusan masalah

Bersumber menurut latar belakang penelitian diatas bisa dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan CV.GAJAH MADA ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan CV.GAJAH MADA?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan CV.GAJAH MADA ?

1.3. Tujuan Penelitian

Bersumber menurut rumusan masalah yang terdapat bisa diperoleh tujuan penelitian:

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan CV.GAJAH MADA.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan CV.GAJAH MADA.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan CV.GAJAH MADA.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pemerintah

Bagi pemerintah mungkin berguna untuk memperbanyak wawasan yang bisa digunakan sebagai pertimbangan ataupun referensi untuk pemerintah didalam mengambil keputusan-keputusan mengurus ketenagakerjaan Indonesia.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dapat menjadi acuan untuk perusahaan mendapatkan materi peninjauan keputusan dalam pengelolaan ketenagakerjaan supaya pengolahan ketenagakerjaan dapat dimaksimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan CV.GAJAH MADA , kemudian perusahaan bisa mencapai tagetnya.

3. Bagi Akademisi

Bagi akademisi dapat bermanfaat untuk memperbanyak ilmu serta bahan pertimbangan dan menjadi materi referensi bagi para peneliti setelah ini yang hendak melakukan penelitian mengenai topik ini.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dibentuk dengan alasan mengatasi adanya penyimpangan maupun perluasan pokok permasalahan agar penelitian tersebut tertata dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian tersebut lebih tertuju dan mempermudah dalam pembahasannya sehingga tujuan dari penelitian ini dapat dicapai, demi membatasi permasalahan supaya tidak terlalu lebar serta menyimpang, lalu peneliti menetapkan variabel hanya pada lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang merupakan variabel independen sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

1. Dalam penelitian yang peneliti lakukan responden berasal dari pada perusahaan CV.GAJAH MADA yang ditunjukkan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan CV.GAJAH MADA.
2. Penelitian ini dilakukan 24/03/2021 hingga 25/04/2021.
3. Lingkungan kerja merupakan segala hal di sekeliling pegawai yang melingkupi *lighting*, *colour*, *air*, serta *music* yang berpengaruh terhadap pekerja tersebut dalam menyelesaikan tugasnya (Moekijat, 1995:135). Indikator Lingkungan Kerja menurut Moekijat (1995) : *lighting*, warna ruangan, suasana, udara, dan tata ruangan

4. Berdasarkan Heidjrachman dan Husnan (1982) jika disiplin merupakan seluruh individu dan kelompok menjamin kepatuhan kepada perintah serta berinisiatif menjalankan perbuatan yang dibutuhkan senadainya perintah tidak diberikan. Indikator Disiplin dari Heidjrachman dan Husnan (1982): tingkat absensi : (alpa,izin,sakit,dan,cuti) , perputaran tenaga kerja , kelambatan kerja
5. Menurut Maslow(1993) merupakan tenaga dorong yang timbul dari dalam manusia yang menyanggupkan individu tersebut berusaha menjalankan aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya. Indikator Motivasi menurut Maslow (1993): kebutuhan fisiologis , kebutuhan rasa aman , kebutuhan sosial , kebutuhan penghargaan , kebutuhan aktualisasi diri
6. Berdasarkan penafsiran yang dikemukakan (Agus Dharma1989) ditafsirkan kinerja pegawai merupakan *output* yang diraih oleh pekerja dalam wujud prestasi dan berbagai hal lainnya . Indikator Kinerja menurut Agus Dharma (1989): kuantitas pekerjaan , kualitas pekerjaan,standarwaktu

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Bedasarkan riset terhadap Perusahaan CV. GAJAH MADA maka kesimpulan yang didapat adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.GAJAH MADA. Maka hipotesa pertama (H_1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sepaham dengan penelitian Audrey dan Dyah (Audrey dan Dyah2017) hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja nyaman menghasilkan peningkatan konsentrasi pekerja didalam mengerjakan tugas menjadi bertambah, serta situasi tersebut menyebabkan peningkatan produktivitas kerja pekerja bertambah.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. GAJAH MADA sehingga hipotesa kedua (H_2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak hasil dari penelitian ini sepaham dengan riset Aulia nelizulfa (2018) hal ini menunjukan bahawa aspek-aspek disiplin kerja termasuk mentaatati aturan perusahaan, pemanfaatan waktu dengan effective dan tanggung jawab didalam pekerjaan belum tentu membuahkan hasil yang berkenan. Dengan metode bekerja dengan ditetapkannya oleh perusahaan ini yang mempunyai

tanggung jawab yang besar seperti ini tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. GAJAH MADA.

3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. GAJAH MADA maka hipotesa ketiga (H_3) ditolak hasil penelitian ini sepeham penelitian Aulia nelizulfa (2018) hal ini menunjukkan bahwa Karyawan dalam perusahaan ini merasa motivasi daripada pimpinan masih cenderung kearah yang negative, apabila seseorang melanggar peraturan maka mendapatkan *punishment* serta jika kinerja mereka bagus seharusnya mereka mendapatkan *reward* , akan tetapi pada riilnya di lapangan *reward* yang didapat lebih minim dari *punishment* yang didapat. Maka dari itu motivasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya hanyalah untuk menyelesaikan pekerjaan dan menghindari hukuman.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan Riset ini adalah:

1. Variable didalam penelitian, yang diteliti ternyata mempengaruhi kinerja karyawan hanya diwakili 3 variable yang adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja sedangkan untuk variable mempengaruhi kinerja karyawan masih banyak layaknya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kondisi kerja dan sebagainya.
2. Penelitian ini sekedar meneliti pada sebuah perusahaan bahan bangunan yang berada di kota Yogyakarta. Terbatasnya penelitian ini masih belum mencakup seluruh perusahaan bahan bangunan di Yogyakarta

5.3. Saran

Hasil penelitian mebuahkan beberapa masukan yang peneliti telah rangkum merupakan:

1. Bagi peneliti: diharapkan dapat mengembangkan variable yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini selanjutnya juga diharapkan menambahkan perusahaan-perusahaan lain jadi hasil penelitian ini memiliki cakupan yang lebih luas. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan pengukuran variable yang mempengaruhi kinerja karyawan layaknya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kondisi kerja, dan sebagainya.
2. Bagi perusahaan: Untuk perusahaan diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai materi koreksi maupun dijadikan materi pertimbangan agar terus menambahkan kinerja karyawan pada perusahaan karena dengan menambahnya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan, agar pada akhirnya tercapailah visi serta misi yang dimiliki perusahaan CV.GAJAH MADA.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Herlambang Gardjito, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) VOL.13 NO.1*.
- Ariana, I. W., & Riana, I. G. (2013). Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud . *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* , 2 (1).
- Arida, A. (2010). Jurnal : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpina Terhadap Kinerja Karyawan PT.SAI Apparel Semarang.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. ((2003)). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore: Mc. Graw-Hill Inc.
- Diah Indriani Suwondo, E. M. (2015). HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA , DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN.
- Eddy, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kenaca Prenada Media Group.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT. KARMAND MITRA ANDALAN SURABAYA.

Ghozali, I. (2011). *"Aplikasi Analisa MultiVariate Dengan Program SPSS"*.

Semarang : Badan Penerbit Universitas diponegoro.

H.Maslow, A. (1993). *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: PT.Pustaka Binawan

Presindo.

Handayani, R. D. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN

LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PERPUSTAKAAN INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOVEMBER

(ITS) SURABAYA.

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi

Aksara.

Heidjrachman, Ranupandojo, & Husnan, S. (2000). 'Manajemen Personalia" Edisi

Keempat BPFE UGM , JOGJAKARTA.

Husein, U. (2003). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia

Pustaka Utama. Jakarta.

Josephine, A., & Dhyah Harjanti S.E., M. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi

Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic

(Tricopla) .

- Kuncoro, & Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kusuma, & Nugraha. (2012). Jurnal: Pengaruh Kompensasi ,Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Coca-Cola Bottling Central Java.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: Remana Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indoneisa.
- Mangkuprawira, Tb.Sjafri, & Aida. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management* . Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- McCormick, E. J. (1985). *“Industrial Psycology”*. New Yor: k: Prentice Hall, Inc.
- Moekijat. (1995). TATA LAKSANA KANTOR ALUMNI BANDUNG.
- Mondy, R. (2005). *Manajen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Erlangga .
- Nelizulfa, A. (2018). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. (*Studi Kasus Pada PT.Jamu Air Mancur Karanganyar*) .
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen Personalia* . Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* . Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2003). *Perilaku Organisasi Edisi Sembilan , Jilid 2 Edis Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Siilalahi, U. (2013). *Asas-Asas Manajemen, Cetakan Kedua*. Bandung: PT.Refrika Aditama.
- Sjafri, M., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ghalia Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2012). *Metode Pendidikan Kuantitatif Kualitatif untuk Bisnis & Ekonomi dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, p. (2017). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif , Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunarto. (2005). *Manajemen Karyawan* . Yogyakarta: Amus.
- Sunarto. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amus.
- Umar, H. (2005). *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*. Jakarta: Grafindo Persada.
- V.Hubeis, M. D. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya* . Bogor: GHALIA INDONEISA.

- Veithzal, Rivai, & Fawzi, A. (2005). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2009). .). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit: Salemba Empat.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian* . Jakarta: Penerbit : Salemba Empat .
- Wulan, & Lucky. (2011). Skripsi: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.
- Zainul Hidayat, M., & Muchamad Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Perusahaan Daerah Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.