PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BAPAS KELAS II KLATEN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Peminatan :
Manajemen Sumber Daya Manusia

Diajukan oleh :

FELIX AGYTAMA
NIM 1821100074

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN
JUNI 2022

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BAPAS KELAS II KLATEN

Diajukan Oleh :

FELIX AGYTAMA

NIM. 1821100074

Telah disetujui Pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal ...16 Mei 2022.....

Pembimbing I	Pembimbing II
Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd	**Hj Anis Marjukah, S.E., M.M**
NIK. 690 098 194	NIK. 690 994 143

Mengetahui

Kepala Program Studi Manajemen

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

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BAPAS KELAS II KLATEN

Diajukan Oleh :

FELIX AGYTAMA

NIM. 1821100074

Telah dipertahankan dan disetujui oleh dewan Dewan penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi Sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen

Ketua	Sekretaris
Dr. Sutrisno Badri, M.Sc	**Dr. Abdul Hadi, M.Si**
NIK. 690 208 290	NIK. 690 498 200

Penguji Utama	Penguji Pendamping
Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd	**Hj Anis Marjukah, S.E., M.M**
NIK. 690 098 194	NIK. 690 994 143

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sutrisno Badri, M.Sc

NIK. 690 208 290

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FELIX AGYTAMA

Nim : 1821100074

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bawah skripsi :

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Bapas Kelas II Klaten

Adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka

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

Klaten, Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan

FELIX AGYTAMA

HALAMAN MOTTO

"*Per Angusta Ad Augusta*"

(Jika Ingin Sukses, Maka Kamu Harus Melalui Kesulitan

Dan Rintangan Terlebih Dahulu)

Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan.

(Yesaya 41 : 10)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih dan karunia-Nya melalui orang-orang yang membimbing dan mendukung dengan berbagai cara sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Orang tua saya Bp Petrus Agus Lafandi dan Ibu Yuni Suryandari, yang memberikan semangat dan motivasi pada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Adik kandung saya Titus Aldy Surya yang selalu mendukung saya.
3. Dosen pembimbing Bp Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd dan ibu Hj Anis Marjukah, S.E., M.M yang selalu memberikan bimbingan dan arahan.
4. Seluruh teman-teman manajemen angkatan 2018, terimakasih dukungannya.
5. Seluruh pihak terkait yang tidak bisa penulis tuliskan satu per satu.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus Pada Kantor Bapas Kelas II Klaten.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat guna meraih gelar Sarjana Ekonomi pada program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulisan skripsi ini dapat selesai dengan baik berkat bantuan berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, yang selalu menyertai penulis.
2. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd, selaku Ketua Program Studi ManajemenUniversitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd selaku dosen pembimbing I dan Ibu Hj Anis Marjukah, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing II yang mengarahkan, membimbing serta memberikan dukungan kepada penulis dengan kesungguhan hati.
5. Bapak, Ibu dan Adik tercinta yang selalu memberikan semangat, cinta, motivasi dan doa.

6. Florentina Astri Amanda Rasendrya. Terimakasih telah selalu bersedia menjadi tempat untuk berkeluh kesah selama proses pengerjaan skripsi ini.
7. Terimakasih kepada teman-temanku kuliah yang selalu memberi dukungan dan support selama ini (Nova, Ines, Dhea, Dora, Alfin, Agik, Arif, Brian, Eka)
8. Teman-teman Manajemen Angkatan 2018, terimakasih atas kebersamaan, dinamikanya, suka duka dalam perkuliahan di Universitas Widya Dharma Klaten.
9. Catur Prakoso selaku owner Black Ink Stiker Klaten terimakasih selalu memberi izin untuk mengurus kepentingan kuliah. Serta teman-teman rekan kerja Black Ink Sticker Klaten sudah menambah semangat dalam proses mengerjakan skripsi, di sela-sela waktu bekerja.
10. Seluruh responden dalam penelitian ini, karyawan Kantor Bapas Kelas II Klaten, terimakasih sudah meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner penelitian ini. Skripsi ini tidak akan selesai tanpa anda semua.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun bagi penulis agar dapat belajar dengan lebih baik lagi untuk kedepannya dan skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Klaten, Juni 2022

Penulis

Felix Agytama

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
HALAMAN PERNYATAAN ivi
HALAMAN MOTTO v
HALAMAN PERSEMBAHAN vi
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xi
ABSTRAK xiv
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Alasan Pemilihan Judul 6
C. Penegasan Judul 6
D. Batasan Masalah 8
E. Perumusan Masalah 8
F. Tujuan Penelitian 8
G. Manfaat Penelitian 9
H. Sistematika Penulisan Skripsi 9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
A. Landasan Teori 11
B. Penelitian Terdahulu 39
C. Kerangka Berpikir 41

D. Hipotesis 41

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Tempat Penelitian 43

B. Sumber Data 43

C. Teknik Pengambilan Data 44

D. Variabel Penelitian 45

E. Jenis Data 46

F. Populasi dan Sample 47

G. Uji Instrumen 48

H. Teknik Analisis Data 50

I. Gambaran Umum Objek Penelitian 53

BAB IV HASIL DAN PENGUMPULAN DATA

A. Identitas Responden 57

B. Deskripsi Variabel Penelitian 59

C. Analisis Data 66

D. Pembahasan 74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 77

B. Saran 79

DAFTAR PUSTAKA 81

LAMPIRAN 83

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 39

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 58

Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden 59

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden 59

Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Motivasi Kerja 60

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Disiplin Kerja 63

Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Lingkungan Kerja 64

Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Kinerja Karyawan 66

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1) 67

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) 68

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3) 68

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Kerja (Y) 68

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas 69

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda 70

Tabel 4.14 Uji Statistik 72

Tabel 4.15 Uji F 73

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi 75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 41

Gambar 3.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho 52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian

Lampiran 2. Kuisioner Penelitian

Lampiran 3. Tabulasi Skor Kuisioner Variabel Motivasi Kerja (X1)

Lampiran 4. Tabulasi Skor Kuisioner Variabel Disiplin Kerja (X2)

Lampiran 5. Tabulasi Skor Kuisioner Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Lampiran 6. Tabulasi Skor Kuisioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 7. Hasil Uji Linier Berganda

Lampiran 8. Reliability Per Variabel

Lampiran 9. Correlations Per Variabel

Lampiran 10. Tabel T, F, R

ABSTRAK

Nama : FELIX AGYTAMA, Nim : 1821100074, skripsi dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BAPAS KELAS II KLATEN" , Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2022

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menguji pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten, 2) Untuk menguji pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan Kantor Bapas Kelas II Klaten, 3) Untuk menguji pengaruh lingkungan pada kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten, 4) Untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama di Kantor Bapas Kelas II Klaten.

Metode pengambilan data yaitu dengan kuisioner, observasi dan studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini adalah 39 orang, yaitu semua karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten. Variabel dalam penelitian ini, variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X), dan variabel terikat yaitu Kinerja (Y). teknik analisa dengan analisis regresi linier berganda, data diolah dengan program SPSS.

Dari hasil uji T diketahui dapat diketahui pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena t hitung motivasi kerja = 2,465 , disiplin kerja = 3,635 , dan lingkungan kerja = 3,250 . ketiga variabel tersebut > t_{tabel} yaitu 2,030. Di dapat f_{hitung} sebesar 29,725 > f_{tabel} sebesar 2,874. Dengan demikian hipotesisnya berbunyi 1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten, 2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten, 3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten, dan 4) Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Balai Pemasyarakatan yang dikenal dengan nama Bapas adalah adalah pranata untuk melaksanakan bimbingan Klien Pemasyarakatan (UU Nomor 12 Tahun 1995). Pengertian lain dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Sistem Peradilan Pidana Anak dalam Pasal 1 ayat 24, yang dimaksud dengan Bapas adalah unit pelaksana teknis pemasyarakatan yang melaksanakan tugas dan fungsi penelitian kemasyarakatan, pembimbingan, pengawasan, dan pendampingan. Balai pemasyarakatan tentu saja tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai dan sumber daya manusia yang berperan di dalamnya.

Peran manajemen Sumber Daya Manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya setiap orang mempunyai potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap SDM yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan

tersebut ada beberapa aspek yang mempengaruhi, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja dapat mendorong seorang karyawan untuk mendapatkan kinerjanya sesuai dengan apa yang diharapkanya. Menurut Stefan Invanko dalam Hamali Arif Yusuf (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapaian suatu tujuan, motivasi adalah sebab dari tindakan. Menurut Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017) Mengemukan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya.

Disiplin kerja juga menjadi unsur yang membuat tujuan suatu organisasi bisa tercapai. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017) menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan

memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. 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. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan yang dimiliki, baik manajemen/pimpinan maupun karyawan perusahaan sejak berdiri hingga sekarang dapat mewujudkan keunggulan perusahaan dalam kompetitif dalam era globalisasi dewasa ini.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan juga maksimal. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Definisi lingkungan kerja Menurut Amirrullah (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada disekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik kerja akan tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan

pekerjaannya saat bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang diberikan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bila kondisi lingkungan kerja tersebut dirasa sudah sesuai dengan kemampuan dan keinginan karyawan yang bersangkutan, maka akan merasa puas, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja diusahakan harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif, menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksakan tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan akan meningkat

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi." Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison (2016) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dari pendapat para ahli tersebut disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja dari karyawan atau organisasi dalam suatu periode tertentu. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja. Untuk mengukur

kinerja tidaklah mudah karena banyak aspek yang mempengaruhi tersebut. Oleh sebab itu, perlu dilakukan usaha peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, dan membuat lingkungan kerja menjadi kondusif untuk meningkatkan kinerja.

Penulis ingin melakukan penelitian di Kantor Bapas Kelas II Klaten ini karena banyak fenomena yang penulis temui selama observasi. Diantaranya banyak karyawan Bapas yang keluar saat jam kerja. Fenomena tersebut menarik untuk diketahui. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga banyak karyawan yang kadang pergi keluar saat jam kerja. Aktifitas lain yang juga menarik untuk diamati adalah rutinitas pagi di Kantor Bapas Kelas II Klaten. Rutinitas ini ialah apel pagi dan senam pagi. Penulis ingin meneliti apakah rutinitas apel pagi setiap hari yang berisi tentang materi kedisiplinan dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ada pula rutinitas senam pagi setiap hari jumat. Aktifitas senam tentu saja dimaksudkan untuk menjaga kesehatan para karyawan baik secara jasmani maupun psikis sebagai refreshing. Selain itu juga ada progrm kegiatan kerja bakti. Kegiatan ini mempunyai maksud untuk membuat lingkungan kerja menjadi bersih dan nyaman. Dari kegiatan-kegiatan tersebut pula peneliti ingin mengetahui apakah dengan dibuatnya program kegiatan tersebut serta tujuannya berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten ini.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BAPAS KELAS II KLATEN"**

B. Alasan Pemilihan Judul

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

1. Alasan Obyektif
   a. Kinerja adalah hal yang utama dan tujuan suatu perusahaan. Maka penulis ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja, dispilin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bapas Kelas II Klaten.
2. Alasan subyektif
   a. Penulis juga tertarik untuk mengetahui apakah pengaruh dari motivasi kerja , disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
   b. Memberikan informasi mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja , disiplin kerja dan lingkungan kerja kepada para pembaca

C. Penegasan Judul

Penegasan judul ini bertujuan untuk mengindari perbedaan persepsi atau penafsiran terhadap variabel yang diangkat dalam penelitian ini. Maka berikut disampaikan penegasan terhadap variabel-variabel yang terdapat pada judul penlitian ini :

1. Motivasi kerja

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

2. 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

3. Lingkungan kerja

   Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

4. Kinerja kayawan

   Kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

D. Batasan Masalah

Penulis membatasi objek yang di teliti hanya menguji pada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten

E. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang dipaparpakan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diangkat penulis dalam penelitian ini adalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten?

F. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan Kantor Bapas Kelas II Klaten.

3. Untuk menguji pengaruh lingkungan pada kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama di Kantor Bapas Kelas II Klaten.

G. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Untuk menerapkan ilmu ilmu yang telah di dapattkan dibangku perkuliahan dan masalah yang sebenarnya terjadi dilapangan. Serta sebagai bahan perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan jika ada pengaruhnya dari motivasi dan ingkungan kerja. Supaya pelayanan pada masyrakat juga meningkat dan kinerja bisa maksimal.

2. Manfaat Praktis

   Sebagai bahan refrensi untuk penelitian selanjutnya yang serupa.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah memahami dalam penlitian ini, maka disusunlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang diuraikan sebagai berikut

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi terdiri dari latar belakang, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi berisi tentang pengertian manajemen, manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, faktor-faktor dan indikator yang mempengaruhinya, penelitian terdahulu, kerangka berpikir serta hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang tempat, dan waktu penelitian. Populasi dan sample, sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, metode analisis data dan gambaran umum objek penelitian.

BAB 4 HASIL DAN PENGUMPULAN DATA

Bab ini berisi tentang isi, indentifikasi responden, deskripsi variabel penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, dan saran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisi dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi (beta) sebesar 0,230 yang menunjukan arah positif. Kemudian t_{hitung} sebesar 2,465 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,019 yang lebih kecil dari probabilitas (0,019 < 0,05). Hasil uji ini menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika karyawan diberi motivasi kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi (beta) sebesar 0,348 yang menunjukan arah positif. Kemudian t_{hitung} sebesar 3,635 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari probabilitas (0,001 < 0,05). Hasil uji ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika karyawan

tingkat disiplin kerja karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi (beta) sebesar 0,337 yang menunjukan arah positif. Kemudian t_{hitung} sebesar 3,250 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari probabilitas (0,003 < 0,05). Hasil uji ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena jika Lingkungan Kerja nyaman dan fasilitas lengkap, maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten. Hal ini dibuktikan dengan nilai f_{hitung} sebesar 29,725 yang lebih besar dari f_{tabel} sebesar 2,874 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari probabilitas (0,000 < 0,005). Hasil uji ini menjelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karayawan. Pada tabel 4.12 koefisien determinasi, nilai R square pada penelitian ini sebesar 0,718 atau sebesar 71,8% yang artinya Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja sebesar 71,8%.

Motivasi Kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena jika karyawan termotivasi dalam bekerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. Serta Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, jika karyawan memiliki rasa disiplin yang tinggi akan pekerjaannya, maka kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan aman maka mereka akan lebih semangat dalam menyelesaikan tugas.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi
   a. Motivasi kerja yang ada di Kantor Bapas Kelas II Klaten dinilai sudah cukup baik namun akan lebih baik lagi apabila pemberian dorongan motivasi kerja ditingkatkan lagi. Mengingat bahwa motivasi kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih maksimal dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
   b. Disiplin kerja yang ada di Kantor Bapas Kelas II Klaten dinilai sudah cukup baik namun akan lebih baik lagi apabila tingkat kedisiplin kerja lebih diterapkan lagi. Mengingat bahwa disiplin kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat

bekerja lebih maksimal dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

c. Lingkungan kerja yang ada di Kantor Bapas Kelas II Klaten dinilai sudah cukup baik namun akan lebih baik lagi apabila lingkungan kerja di sekitar lebih diperhatikan lagi. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih maksimal dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

d. Kinerja karyawan yang ada di Kantor Bapas Kelas II Klaten dinilai sudah cukup baik dan harus dipertahankan. Namun akan lebih baik jika ditingkatkan lagi dengan cara memperhatikan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat dan lebih maksimal.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengukur Kinerja Karyawan tidak hanya dengan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja tetapi ditambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selain menambah variabel, penelitian selanjutnya disarankan juga menambah jumlah responden dan memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh jauh lebih baik, dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Abdul Syukur, E. S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal*. Jurnal Magisma Vol. VII. No. 2.

Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Amir, M. F. (2018). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.

Burhannudin, dkk. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Maksipreneur, Vol. 8. No. 2.

Dra. Umi Farida, MM (2017), *Manajemen sumber daya manusia 1*, Ponorogo, FE Universitas Muhammadiyah

Dwi Maya Sari. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Repository.perpus.lainsalatiga.ac.id

Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta*, XVI(1), 77–83.

Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Faida, E.W. 2019.*Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indomedia Pustaka.Sidoarjo

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Ilahi, D. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen sOrganisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero)* Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 44(1), 31–39.

Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.

Nurdin, & Rohendi. (2016). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi*. Ecodemica,.

Nuryasin, I., Musadieq, M. A., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 16- 24.

Pramularso, Eigis Yani. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah* Jakarta. Jakarta: Akademi Manajemen Keuangan BSI.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana*, Jakarta.

Tersiana, Andra. 2018. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama.