



**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROTI  
MORLANO BALIBOND ORLENDY  
(MBO), TANGGUL – JEMBER**

*The Influence of Motivation, Working Environment and Working Discipline  
On Employee Performance at Morlano Balibond Orlendy Bread Industry  
(MBO) Tanggul-Jember*

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Rangga Patria Yurinda  
170910202097**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2020**



**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROTI  
MORLANO BALIBOND ORLENDY  
(MBO), TANGGUL – JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1)  
dan memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

**Oleh:**

**Rangga Patria Yurinda  
170910202097**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2020**

## PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah S.W.T, serta sholawat dan salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Besar Muhammad S.A.W, karena berkat rahmat dan hidayahNya, skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar. Sebagai rasa terima kasih yang tidak terhingga, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Samsuri dan Ibu Bibit Sriyuni yang telah mendidik, dan membesarkan, memberikan kasih sayang, dukungan, serta doa restu untuk keberhasilan putranya.
2. Kakak saya Ananta Yurinda, yang selalu mendoakan dan memberikan semangat.
3. Adik saya Dwi Devi Selvia, yang selalu memberi motivasi tak terhingga kepada saya untuk menjadi pribadi yang lebih baik.
4. Almamater tercinta, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

**MOTTO**

*“Discipline is remembering what you want”*

*(David Campbell)*



**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rangga Patria Yurinda

NIM : 170910202097

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 30 Oktober 2020

Yang menyatakan,

Rangga Patria Yurinda  
NIM 170910202097

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROTI  
MORLANO BALIBOND ORLENDY  
(MBO), TANGGUL – JEMBER**

Oleh:

**Rangga Patria Yurinda  
170910202097**

Pembimbing

Dosen Pembimbing I  
Dosen Pembimbing II

: Dra. Dwi Windradini B.P., M.Si  
: Dr. Ika Sisbintari, M.AB

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-Jember” karya Rangga Patria Yurinda, telah diuji dan di sahkan pada :

Hari, Tanggal : Jumat, 30 Oktober 2020

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Tim Penguji:

Ketua

Drs. Sutrisno, M.Si  
NIP 195807051985031002

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota

Dra. Dwi Windradini BP, M.Si  
NIP 196408141989022003

Dr. Ika Sisbintari, M.AB  
NIP 197402072005012001

Anggota I,

Anggota II,

Dr. Sasongko, M.Si  
NIP 195704071986091001

Dr. I Ketut Mastika, MM  
NIP 195905071989031002

Mengesahkan  
Dekan,

Dr. Djoko Poernomo, M.Si  
NIP 196002191987021001

## RINGKASAN

**Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-Jember;** Rangga Patria Yurinda; 170910202097; 99 halaman; Progam Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik; Universitas Jember.

Perusahaan roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) merupakan salah satu perusahaan roti yang berada di Kabupaten Jember. Penjualan produk roti perusahaan MBO dilakukan dengan sistem titip jual di toko dan melakukan pengiriman ke luar daerah meliputi Jawa Timur dan Bali. Perusahaan MBO dapat bertahan hingga sekarang (2020) dengan memaksimalkan sumber daya manusia dengan baik, untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan. Kinerja merupakan pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan terhadap orang tersebut. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-Jember.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di perusahaan roti Morlano Balibon Orlendy (MBO) yang terletak di jalan Argopuro, Kel/Desa Manggisian Tengah, Rt/Rw 001/004, Kecamatan Tanggul, Kabupaten Jember. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan bagian produksi. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Metode pengumpulan data penelitian ini, yaitu data primer meliputi observasi, wawancara dan kuisioner, data sekunder meliputi dokumentasi dan data jumlah karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilaksanakan menggunakan SPSS 16.0 menunjukkan variabel bebas motivasi mempunyai nilai  $t$  hitung sebesar 4.456 menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2.021, dan memiliki nilai probabilitas (sig) 0,000, nilai probabilitas lebih kecil dari *level of*

*significance* ( $\alpha = 0,05$ ), hal ini berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka hipotesis diterima. Variabel bebas lingkungan kerja mempunyai nilai *t* hitung sebesar 1.158 menunjukkan bahwa *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel sebesar 2.021, dan memiliki nilai probabilitas (*sig*) 0,255, nilai probabilitas lebih besar dari *level of significance* ( $\alpha = 0,05$ ), hal ini berarti lingkungan kerja Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka hipotesis ditolak. Variabel bebas disiplin kerja mempunyai nilai *t* hitung sebesar 1.331 menunjukkan bahwa *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel sebesar 2.021, dan memiliki nilai probabilitas (*sig*) 0,198, nilai probabilitas lebih besar dari *level of significance* ( $\alpha = 0,05$ ), hal ini berarti disiplin kerja Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka hipotesis ditolak.

Hasil uji  $F_{hitung}$  sebesar 79.965 artinya nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2.87 dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis diterima, hal ini berarti bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan roti (MBO).

## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-Jember ”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Dr. Djoko Poernomo, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
2. Dr. Ahmad Toha, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, dan selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah membimbing selama penulis menjadi mahasiswa.
4. Dra. Dwi Windradini B.P, M.Si, selaku dosen pembimbing I dan Dr. Ika Sisbintari, M.AB, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan saran, pengarahan, bimbingan, ilmu dan motivasinya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen, Staf pengajar, serta Karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan selama ini.
6. Bapak Rohman selaku menejer dari perusahaan roti (MBO) yang telah megizinkan saya melakukan penelitian, serta memberi informasi mengenai perusahaan roti (MBO).

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karenanya kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 30 Oktober 2020

Penulis



**DAFTAR ISI**

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PEMBIMBING .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>6</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian.....</b>	<b>6</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian.....</b>	<b>6</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....</b>	<b>8</b>
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
<b>2.2 Pengertian Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja</b>	
<b>Dan Kinerja .....</b>	<b>12</b>
2.2.1 Motivasi .....	12
2.2.2 Lingkungan Kerja .....	15
2.2.3 Disiplin Kerja .....	19

2.2.4 Kinerja .....	21
<b>2.3 Keterkaitan Antar Variabel .....</b>	<b>24</b>
2.3.1 Pengaruh Motivasi Dan Kinerja .....	24
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kinerja .....	24
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kinerja .....	24
<b>2.4 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>24</b>
<b>2.5 Model Analisis .....</b>	<b>27</b>
<b>2.6 Hipotesis .....</b>	<b>28</b>
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
3.1 Desain Penelitian.....	29
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	29
3.3 Populasi Penelitian Dan Tehnik Pengambilan Sampel.....	29
3.3.1 Populasi Penelitian .....	29
3.3.2 Tehnik Pengambilan Sampel .....	30
3.4 Prosedur Pengumpulan Data .....	30
3.5 Definisi Operasional Dan Skala Pengukuran Variabel .....	31
3.5.1 Definisi Operasional .....	31
3.5.2 Skala Pengukuran Variabel .....	36
3.6 Uji Instrumen Dan Teknik Analisis Data .....	36
3.6.1 Uji Validitas .....	36
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	37
3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	38
3.6.4 Teknik Analisis Data .....	39
3.6.5 Uji Hipotesis .....	40
3.7 Kerangka Pemecah Masalah .....	43
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
4.1 Gambaran Umum .....	44
4.1.1 Gambaran umum objek penelitian .....	44
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	44
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	45

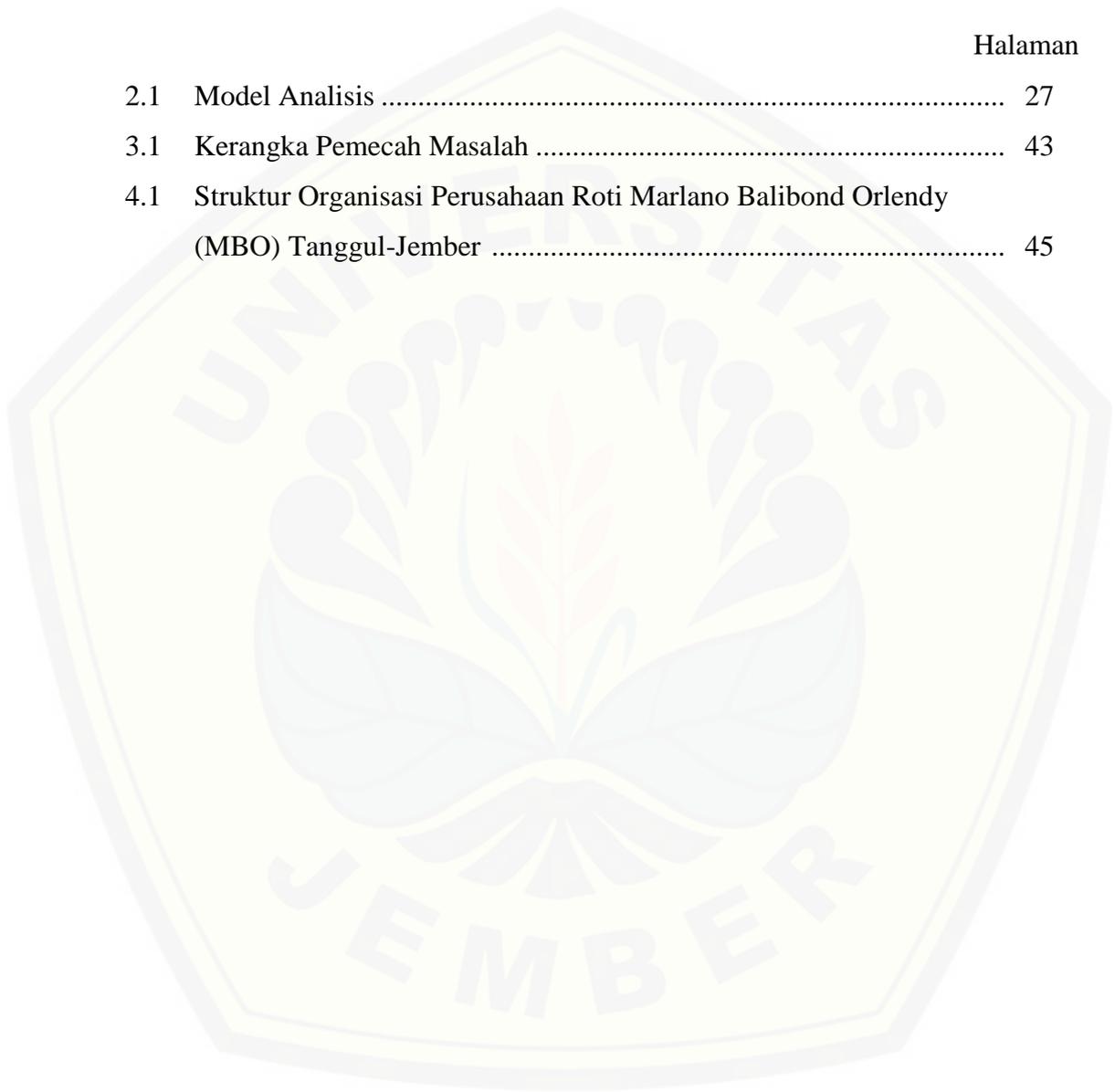
<b>4.2 Deskripsi Responden.....</b>	<b>47</b>
4.2.1 Umur.....	47
4.2.2 Lama kerja.....	48
4.2.3 Pendidikan.....	48
4.2.4 Jenis kelamin.....	49
<b>4.3 Analisis Deskriptif Statistik.....</b>	<b>49</b>
<b>4.4 Uji Instrumen dan Teknik Analisis Data.....</b>	<b>50</b>
4.4.1 Hasil uji validitas.....	50
4.4.2 Hasil uji reliabilitas.....	52
<b>4.5 Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>52</b>
4.5.1 Uji Normalitas.....	52
4.5.2 Uji Multikolinieritas.....	53
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	54
<b>4.6 Teknik Analisis Data.....</b>	<b>55</b>
<b>4.7 Uji Hipotesis.....</b>	<b>57</b>
4.7.1 Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi).....	57
4.7.2 Uji Serempak (Uji F).....	58
<b>4.8 Pengujian Parsial (Uji t).....</b>	<b>59</b>
<b>4.9 Pembahasan.....</b>	<b>60</b>
<b>BAB 5. Kesimpulan dan Saran.....</b>	<b>65</b>
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>65</b>
<b>5.2 Saran.....</b>	<b>65</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
1.1 Daftar perusahaan roti di Kabupaten Jember .....	4
2.1 Penelitian Terdadulu .....	25
3.1 Populasi .....	30
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	33
3.3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	41
4.1 Frekuensi Umur Karyawan Perusahaan Roti (MBO). .....	47
4.2 Frekuensi Lama Bekerja Karyawan Perusahaan Roti (MBO) .....	48
4.3 Frekuensi Pendidikan Terakhir Karyawan Perusahaan Roti (MBO) ....	48
4.4 Frekuensi Jenis Kelamin Karyawan Perusahaan Roti (MBO) .....	49
4.5 Analisis Deskriptif Statistic.....	50
4.6 Hasil Uji Validitas .....	51
4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
4.8 Uji Normalitas .....	53
4.9 Uji Multikolinearitas .....	54
4.10 Uji Heteroskedastisitas .....	55
4.11 Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
4.12 Analisis Koefisien Determinasi <i>Adjusted R Square</i> .....	57
4.13 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	58
4.14 Hasil Uji F terhadap Koefisien Regresi secara Serempak.....	58
4.15 Hasil Uji t .....	59

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Model Analisis .....	27
3.1 Kerangka Pemecah Masalah .....	43
4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Roti Marlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-Jember .....	45



## BAB 1 .PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, Hasibuan (2013). Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan perusahaan. Tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan pada masa sekarang dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Dalam pendekatan organisasi dan manajemen sumber daya manusia, persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa perusahaan untuk memasukan masalah kualitas sumberdaya manusia ke dalam strategi pengembangan perusahaan. Suatu perusahaan di tuntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja karyawannya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik serta jasa lainnya yang bemutu. Daya saing suatu perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi mutu sumber daya manusia yang dimiliki. Hasil riset Sari (2014) menyatakan tersediannya sumber daya manusia yang profesional dalam setiap perusahaan adalah (*conditio sine qua non*) sesuatu yang tidak mungkin dapat ditawar-tawar lagi.

Tantangan yang dihadapi perusahaan paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Marwansyah (2014) Kinerja merupakan pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga dipandang sebagai perpaduan hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik, Kasmir (2016). Hasil riset Gusti (2013) Usaha untuk bisa terus meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan motivasi bagi karyawannya. Manager berperan penting untuk menumbuhkan motivasi bagi karyawannya, karena jika diberikan dorongan secara moral seperti pengakuan dari manager atas hasil kerjanya, diharapkan dapat memacu dirinya untuk lebih meningkatkan hasil kerja. Efek dari motivasi akan terasa jika karyawan siap untuk termotivasi dan diterapkan sesuai dengan kebutuhannya, efek suatu motivasi tidak hanya dapat dirasakan oleh seorang karyawan namun juga berpengaruh bagi perusahaan.

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan, maka perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan perantara (temperatur yang normal, lingkungan yang bersih, sirkulasi memadai) serta lingkungan fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan), Sedarmayanti (2011). Hasil riset Sidanti (2015) mengatakan Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Meningkatkan kinerja yang baik juga dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja. Disiplin Kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, masuk kerja secara tepat waktu, Kasmir (2016). Hasil riset

Pramasela (2016) menyatakan disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mendukung tercapainya perusahaan karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja, jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan sanksi bagi karyawan. Manager sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada di perusahaan, setiap karyawan memiliki sifat yang berbeda, begitu juga dalam hal mengikuti peraturan, walaupun manager sudah ketat dalam mengawasinya, jika karyawan itu sendiri tidak memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang diterapkan maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya berdampak pada kinerja karyawan.

Persaingan perusahaan yang bergerak di bidang produksi khususnya perusahaan roti yang ada di Kabupaten Jember semakin banyak dan terus berkembang mengikuti perkembangan zaman. Perusahaan harus membuat inovasi baru sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kegiatan perusahaan mempunyai hubungan yang erat dengan kegiatan produksi. Perusahaan mengadakan kegiatan produksi untuk memenuhi permintaan pasar, untuk mengadakan kegiatan produksi tersebut harus ada fasilitas-fasilitas pendukung, antara lain bahan baku, tenaga kerja, mesin dan lain-lain. Fasilitas produksi mempunyai kapasitas yang terbatas dan membutuhkan biaya, penggunaan yang tidak tepat akan membuat perusahaan tidak dapat mencapai target produksinya dan terjadi pemborosan biaya produksi.

Daftar perusahaan roti yang ada di Kabupaten Jember :

Tabel 1.1 Daftar perusahaan roti di Kabupaten Jember

No	Nama Perusahaan	No	Nama Perusahaan
1.	Multirasa	10.	Empeye Cakes
2.	Conato Bakery	11.	Morlano Balibond Orlendy
3.	Wina Modern Bakery	12.	Fatimah Bakery
4.	Mary's Patisserie	13.	Lola Lapis Legit
5.	Holland Bakery	14.	Roti O
6.	Mr. Bread	15.	Arini Bakery
7.	Roti Malika Group	16.	Bunda Balery
8.	Banana Pie	17.	Roti Pandawa
9.	Cocola Internasional Bakery	18.	Roti Maryam

Sumber : Google Maps List 2020

Perusahaan yang tercantum pada tabel 1.1 memproduksi varian roti yang berbeda-beda, dengan varian modern hingga varian yang biasa seperti jenis roti tawar. Pangsa pasar perusahaan berbeda-beda mulai dari kalangan atas menengah sampai kalangan bawah, dalam pemasaran perusahaan ada yang fokus hanya dalam daerah saja, ada juga yang sampai luar daerah. Perusahaan roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) dipilih menjadi objek penelitian, karena perusahaan ini dapat terus bersaing diantara perusahaan roti lainnya dengan memaksimalkan sumber daya manusia dan perusahaan ini memproduksi 2 jenis roti, yaitu roti tawar dan roti manis. Produksi roti di MBO juga dapat dinikmati semua kalangan, serta pemasaran yang mencakup Jawa Timur dan Bali. Perusahaan roti MBO menjadi lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar perusahaan, karena rata-rata pekerja berasal dari lingkungan sekitaran.

Perusahaan Roti (MBO) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang bakery. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2000 yang berawal diberi nama MORISA hingga pada tahun 2007 perusahaan mulai berkembang dan mengganti nama dengan Morlano Balibond Orlendy (MBO). Jenis roti yang dijual pada perusahaan ini adalah sebanyak 2 jenis roti, yaitu roti manis dan roti tawar. Jenis roti yang paling dominan diminati konsumen adalah roti tawar. Perusahaan ini

memproduksi roti sebanyak 8.000-9.000 ribu roti perhari. Sistem penjualan pada perusahaan ini adalah dengan sistem konsinyasi yaitu dengan titip jual pada toko yang sudah berkerja sama dengan perusahaan Roti (MBO). Perusahaan Roti (MBO) ini terletak di jalan Argopuro, Kel/Desa Manggisian Tengah, Rt/Rw 001/004, Kecamatan Tanggul, Kabupaten Jember. Perusahaan Roti (MBO) memiliki tenaga kerja sebanyak 40 karyawan. Perusahaan Roti (MBO) berskala besar dimana pemasarannya mencapai Jawa Timur, Bali.

Perusahaan harus memenuhi kebutuhan dengan tetap mempertahankan kualitas yang terbaik, hal ini harus didasari dengan kinerja karyawan yang baik. Hasil wawancara dan pengamatan (Januari 2020) yang dilakukan pada perusahaan terdapat beberapa fenomena mengenai kinerja karyawan, beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, dan kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan serta kurangnya perhatian manager kepada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang tepat waktu. Lingkungan kerja pada perusahaan yang kurang kondusif membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, seperti adanya suara bising dari alat-alat mesin sehingga mengakibatkan karyawan bekerja kurang nyaman karena kebisingan. Penerapan disiplin kerja yang kurang ditunjukkan seperti adanya karyawan yang datang terlambat saat bekerja maupun jam makan siang, dan meninggalkan pekerjaan tanpa ijin.

Berdasarkan permasalahan diatas, penelitian ini dilakukan untuk melihat Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Roti (MBO) Tanggul-Jember.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-jember,
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-jember,
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-jember.
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-jember.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan pada perumusan masalah yang telah dikemukakan adalah untuk menganalisis dan menguji :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-Jember.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-Jember.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-Jember.
4. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja secara simultan pada karyawan perusahaan roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-Jember.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, yaitu:

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta mengaplikasikan teori yang diterima selama kuliah, dan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja. Siap bekerja pada perusahaan untuk menangani situasi perusahaan khususnya tentang kinerja.

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk mahasiswa dan penerus jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jember. Khususnya hasil penelitian tentang motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi pengetahuan dan pembaca dapat menjadi sumber informasi maupun pertimbangan bagi perusahaan yang sedang meneliti masalah motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Triyono (2012:12) berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata manajemen yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja to manage yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan dan pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya. Apabila kedua kata tersebut digabungkan, maka manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan, orang-orang yang bekerja dalam perusahaan, baik secara individu maupun kolektif dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran perusahaan, menurut Armstrong dalam Triyono (2012:13). Hasibuan (2013:10) mengemukakan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Simamora (dalam Sutrisno, 2013:5) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Fahmi (2016:1) manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) rangkaian aktivitas organisasi atau perusahaan yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salahsatu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan baik institusi maupun organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, sumber daya manusia berupa manusia

yang dipekerjakan sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelola Sumber Daya Manusia mengalami peningkatan dan perkembangan yang sangat pesat. Situasi ini yang menuntut sebuah perusahaan berlomba-lomba dalam persaingan untuk mampu bersaing dengan sesama kompetitor usaha sejenis sehingga suatu perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan sebuah strategi yang jitu dalam pencapaian tujuan. Dalam pencapaian tujuan, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset utama yang harus dibina dan dikembangkan dalam seluruh rangkaian kegiatan perusahaan mengingat dalam sebuah perusahaan untuk pencapaian tujuan yang utama adalah sebuah keuntungan atau nilai tambah dari hasil produksi dan untuk sebuah kegiatan produksi melibatkan sumber daya manusia, sehingga kegiatan produksi akan mencapai optimalitas dan efisiensi apabila dalam kegiatan produksinya yang melakukan dan menjalankan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, dengan begitu akan terwujud sebuah kinerja dan produktivitas yang baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, pada situasi seperti itu sangat mempengaruhi pada hasil yang diharapkan perusahaan untuk tujuan mendapat nilai tambah atau keuntungan dari kegiatan produksi yang dihasilkan, maka manajemen sumber daya manusia perlu diterapkan dengan fokus pada kualitas sumber daya manusia.

### 2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan sumber daya manusia dikemukakan oleh Hasibuan (2013:14), antara lain:

- a. menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification* dan *job evaluation*;
- b. menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan atas *the right man in the right job*;
- c. menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian;

- d. meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;
- e. memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya;
- f. memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis;
- g. memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh;
- h. melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja;
- i. mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horisontal;
- j. mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Peran sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan mengingat sumber daya manusia adalah faktor sentral. Suwatno, (2011:8) memprediksi bahwa peran sumber daya manusia dari waktu ke waktu semakin strategis sehingga, perusahaan perlu mempersiapkan karyawan yang mampu merespon perubahan- perubahan eksternal agar faktor internal perubahan menjadi kuat dan kompetitif

### 2.1.3 Fungsi Sumber Daya Manusia

Sutrino (2009 : 11) manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan serangkaian dari fungsi manajerial dan fungsi operasional, adapun fungsi-fungsi tersebut adalah:

- a. Fungsi Manajerial
  - 1) Perencanaan (*planning*) adalah penentuan program personalia yang membantu tercapainya sasaran yang disusun
  - 2) Pengorganisasian (*organizing*) adalah suatu aktivitas pengaturan dalam sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan untuk bisa melaksanakan rencana yang sudah ditetapkan dan mencapai tujuan utama perusahaan
  - 3) Pengarahan (*actuating*) adalah kegiatan semua karyawan agar bekerja sama dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

- 4) Pengendalian (*controlling*) adalah fungsi manajerial yang berpengaruh dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran perusahaan.
- b. Fungsi operasional terdiri dari:
- 1) Pengadaan tenaga kerja (*recruitment*) adalah usaha memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran.
  - 2) Pengembangan (*delopment*) adalah peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk prestasi kerja yang tepat.
  - 3) Kompensasi (*compensastion*) adalah pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan untuk sumbangan mereka kepada tujuan perusahaan
  - 4) Pemeliharaan (*maintenace*) adalah kegiatan untuk memelihara meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar karyawan mau bekerja sama.
  - 5) Pemutusan pengaruh kerja (*separation*) adalah pemutusan pengaruh kerja dan mengembalikan karyawan kepada lingkungan masyarakat.
  - 6) Integrasi (*integration*) adalah usaha untuk menghasilkan suatu keselarasan yang layak atas kepentingan perorangan, masyarakat dan perusahaan.

Pendapatan mengenai fungsi operasional sumber daya manusia dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:2) sebagai berikut:

- a. Pengadaan tenaga kerja, mencakup:
  - 1) Perencanaan sumberdaya manusia
  - 2) Analisis jabatan
  - 3) Penarikan pegawai
  - 4) Penempatan kerja
  - 5) Orentasi kerja
- b. Pengembangan tenaga kerja, mencakup:
  - 1) Pendidikan dan pelatihan

- 2) Pengembangan karir
- 3) Penilaian prestasi kerja
- c. Pemberian balas jasa, mencakup:
  - 1) Balas jasa langsung, terdiri atas:
    - a) Gaji atau upah
    - b) Insentif
  - 2) Balas jasa tidak langsung, terdiri atas:
    - a) Keuntungan
    - b) Pelayanan kesejahteraan
- d. Integrasi, mencakup:
  - 1) Kebutuhan karyawan
  - 2) Motivasi kerja
  - 3) Kepuasan kerja
  - 4) Disiplin kerja
- e. Pemeliharaan tenaga kerja, mencakup:
  - 1) Komunikasi kerja
  - 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
  - 3) Pengendalian konflik kerja
  - 4) Konseling kerja
- f. Pemisah tenaga kerja, mencakup:
  - 1) Pemberhentian karyawan

Berdasarkan penjabaran fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi penting bagi perusahaan, agar dapat merealisasikan tujuan dari perusahaan.

## **2.2 Pengertian Motivasi, Lingkungan Kerja, Displin Kerja, dan Kinerja**

### **2.2.1 Motivasi**

#### **a. Motivasi**

Sedarmayanti (2010:233), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan

upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Bila seseorang termotivasi, maka seseorang tersebut akan mencoba menjadi seseorang yang kuat. Bangun (2012:312), motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Priansa (2014:171), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan, yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Ivanko dalam Hamali (2016:131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti memberikan dorongan untuk melakukan sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Kondalkar dalam Hamali (2016:131), motivasi adalah sebagai hasrat dalam yang membakar yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Kasmir (2016:190), motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik. Motivasi yang dikemukakan oleh para ahli dapat di simpulkan bahwa Motivasi merupakan suatu dorongan semangat yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan setiap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan dalam keadaan sadar.

b. Teori – teori Motivasi

Teori motivasi dua faktor atau teori motivasi higienis oleh Fedrick Harzberg dalam Septiawan (2020), berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan intrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja. Termasuk dalam faktor ekstrinsik (*hygienes*) adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi, sedangkan faktor intrinsik (*motivator*) adalah faktor yang kehadirannya

dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu. Teori

Teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang. Herzberg dalam Septiawan (2020) faktor motivator meliputi:

- 1) Prestasi (*achievement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang di tangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan “*need*” dapat mendorongnya mencapai sasaran.
- 2) Pengakuan (*recognition*) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya/hasil kerja yang telah dicapai.
- 3) Tanggung jawab (*responsibility*) adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggung jawab dibidang pekerjaan yang di tangani.
- 4) Kemajuan (*advancement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan jabatan.
- 5) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat.
- 6) Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) adalah kemungkinan untuk memperoleh peningkatan karir.

Uraian diatas diketahui macam-macam faktor motivasi yang bisa diterapkan karyawan di perusahaan. Penelitian ini menggunakan teori motivasi yang dikemukakan Herzberg (dalam Septiawan, 2020) untuk indikator penelitian dan disesuaikan berdasarkan kondisi sebenarnya pada perusahaan MBO.

c. Indikator berdasarkan kondisi sebenarnya di perusahaan MBO yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dalam penelitian ini adalah:

- 1) Prestasi, yaitu keinginan karyawan untuk berprestasi dapat mendorongnya mencapai target.
- 2) Pengakuan, karyawan mendapat pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja yang dicapai.

- 3) Tanggung jawab, karyawan bertanggung jawab dalam bidang yang di tangani.
- 4) Kemajuan, karyawan bekerja untuk memperoleh peningkatan jabatan seperti mejadi kepala bagian.
- 5) Pekerjaan itu sendiri, karyawan dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai bidangnya.
- 6) Kemungkinan berkembang, karyawan bekerja kemungkinan untuk memperoleh peningkatan karir.

### 2.2.2 Lingkungan Kerja

#### a. Lingkungan Kerja

Sudrajat (1998:2) lingkungan kerja adalah kesatuan ruang yang terdiri atas benda hidup dan benda mati, daya, keadaan yang mempengaruhi kegiatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Sutrisno (2009:118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar para karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dimaksud lingkungan kerja tersebut meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu, pencayahan, kebersihan, ketenangan, termasuk hubungan kerja dengan orang-orang yang ada di sekitar tempat tempat tersebut. Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik yang berbentuk lingkungan fisik maupun lingkungan perantara, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Kasmir (2016:192) Lingkungan kerja merupakan kondisi, suasana di tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Apabila lingkungan kerja dapat tercipta suasana nyaman serta memberikan ketenangan maka akan membuat suasana yang kondusif. Dua dimensi yaitu lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non fisik yang bersifat tidak nyata, lingkungan fisik berkenan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja, sedangkan non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personil dilingkungan unit kerja masing-masing

atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting dimana lingkungan kerja mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

b. Jenis – jenis lingkungan kerja Sedarmayanti (2011:26) terbagi menjadi 2 (dua), yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja perantara:

1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dalam dua kategori yaitu :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).

2) Lingkungan perantara adalah dapat disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia. Misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga mencapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja Sedarmayanti (2011:28), dipengaruhi oleh beberapa indikator yaitu :

1) Penerangan Cahaya di Tempat Kerja, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai, guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan

akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

- 2) Temperatur di Tempat Kerja, keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Temperatur yang melampaui dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang melampaui panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan. Tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut akan mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
- 3) Kelembaban di Tempat Kerja adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia. Pengaruh lain adalah semakin sepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah. Jika hal ini terjadi dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
- 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja udara dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan memengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- 5) Kebisingan di Tempat Kerja yaitu bunyi yang tidak dikedendaki oleh telinga. Karena dalam melakukan suatu pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya disindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja akan

meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, semakin buruknya, diantaranya pendengaran dapat semakin berkurang.

- 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanisme. Yang sebgaiian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalma hal kosentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbul beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja adanya bau-bau di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu kosentrasi bekerja. Dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
- 8) Tata Warna di Tempat Kerja, menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh basar terhadap perasaan. Selain itu warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya.
- 9) Dekorasi di Tempat Kerja, dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
- 10) Musik di tempat kerja, musik dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Lagu-lagu harus dipilih secara efektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Musik yang di perdengarkan di tempat kerja tidak boleh mengganggu kosentrasi kerja.
- 11) Keamanan di tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Sekarang faktor keamanan menjadi perhatian perusahaan.

Uraian diatas diketahui macam-macam indikator lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan Sedarmayanti

(2011:28), untuk indikator penelitian dan disesuaikan berdasarkan kondisi sebenarnya pada perusahaan MBO.

d. Indikator berdasarkan kondisi sebenarnya di perusahaan MBO yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah:

- 1) Penerangan Cahaya di Tempat Kerja, cahaya sangat penting untuk penglihatan dalam melaksanakan produksi roti.
- 2) Temperatur di Tempat Kerja, diatur sesuai kebutuhan atau suhu ruangan.
- 3) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- 4) Kebisingan di Tempat Kerja, kebisingan yang terjadi karena lalu lalang kendaraan, sehingga mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja.
- 5) Getaran Mekanis di Tempat Kerja artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanisme dan getaran ini sampai ke tubuh pegawai sehingga dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
- 6) Keamanan di Tempat Kerja, adanya keamanan dalam bekerja menjadikan karyawan merasa aman saat melakukan pekerjaan.

### 2.2.3 Disiplin Kerja

#### a. Disiplin Kerja

Mangkunegara (2009:129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja mengandung arti sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Kasmir (2016:193) disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, masuk kerja secara tepat waktu. Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Hamali

(2016:214). Disiplin kerja menurut beberapa ahli adalah disiplin kerja merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai, mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Singodimedjo (dalam Sutrisno 2009:94), indikator disiplin kerja adalah :

- 1) Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan.

Uraian diatas diketahui macam-macam indikator disiplin kerja yang bisa diterapkan perusahaan. Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan Singodimedjo (dalam Sutrisno 2009:94), untuk indikator penelitian dan disesuaikan berdasarkan kondisi sebenarnya pada perusahaan MBO.

b. Indikator berdasarkan kondisi sebenarnya di perusahaan MBO yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah:

- 1) Taat terhadap aturan waktu, Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Contoh: memakai celmek dan masker saat memproduksi roti.
- 3) Taat terhadap prosedur kerja saat berhubungan dengan unit lain.

## 2.2.4 Kinerja

### a. Kinerja

Mangkunegara (2009:67) kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai seseorang atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkuprawira (2009:218), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Marwansyah (2014:228), kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga dipandang sebagai perpaduan hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Priansa dan Suwatno (2014:196), kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, begitu sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif. Hamali (2016:98) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang dilakukan tersebut. Kinerja merupakan output yang dihasilkan atau dicapai dari pekerjaan yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

b. Indikator Kinerja, Bangun (2012:234) adalah:

1) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan yang sesuai. Jumlah pekerjaan dapat diukur dengan berapa unit yang dikerjakan karyawan.

2) Kualitas pekerjaan

Karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3) Kepuasan kerja

Merupakan ukuran dari tingkat kepuasan pekerjaan dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai pekerjaan yang ditekuninya

4) Kehadiran

Pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya

5) Ketepatan waktu

Pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada

bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

6) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Uraian diatas diketahui macam-macam indikator kinerja yang bisa diterapkan di perusahaan. Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan Bangun (2012:234), untuk indikator penelitian dan disesuaikan berdasarkan kondisi sebenarnya pada perusahaan MBO.

c. Indikator berdasarkan kondisi sebenarnya di perusahaan MBO yang digunakan untuk mengukur kinerja dalam penelitian ini adalah:

- 1) Jumlah pekerjaan, jumlah pekerjaan dapat diukur dengan berapa unit yang dihasilkan karyawan.
- 2) Kualitas pekerjaan, karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Kepuasan kerja, karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya.
- 4) Kehadiran, karyawan selalu hadir saat melakukan pekerjaan.
- 5) Ketepatan waktu, karyawan dituntut tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan supaya tidak menghambat pekerjaan berikutnya.
- 6) Kemampuan kerja sama, kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan karena ada pekerjaan tertentu yang tidak bisa dikerjakan sendiri sehingga membutuhkan dua orang atau lebih.

## **2.3 Keterkaitan Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Motivasi dan Kinerja Karyawan**

Gusti (2013) Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan luas, fungsi dan tanggung jawab yang ditetapkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Sidanti (2015) Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

### **2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

Pramasela (2016) Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mendukung tercapainya perusahaan karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan di dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan. Hasil penelitian terdahulu merupakan gambaran dasar penelitian dalam penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti beserta kontribusinya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

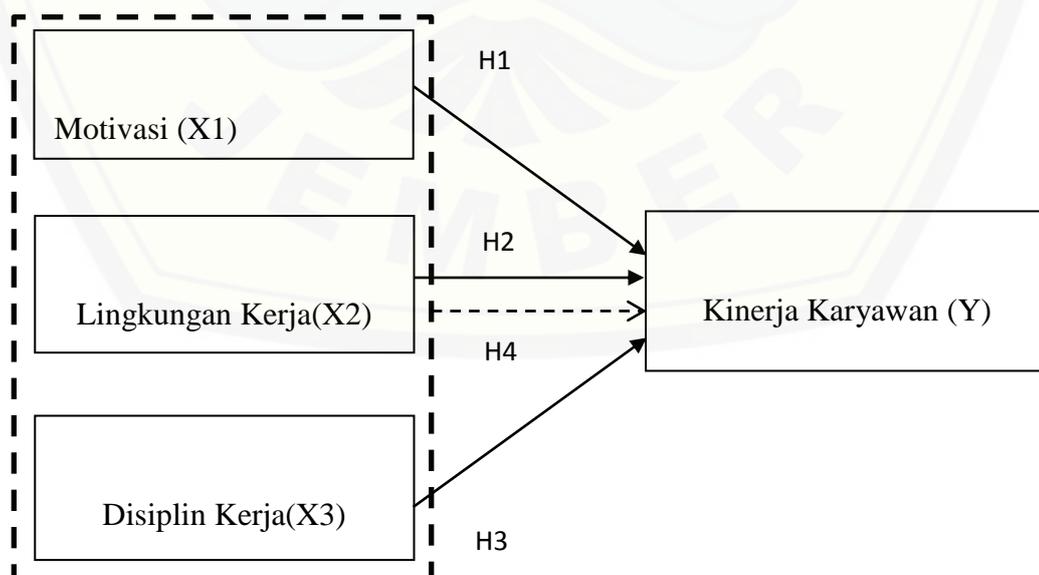
No	Nama Peneliti	Judul	Variabel-Variabel Penelitian		Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Dependen	Independen		
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
1	Zahid Palampanga, dkk (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Wilayahn Kecamatan Ampanan Kota Kabupaten Tojo UNA-UNA	Kinerja Pegawai	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja	Kuantitatif	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap (Y), lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap (Y)
2	Yanti Komala Sari (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Komala Di DUBAI	Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja	Kuantitatif	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap (Y), motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
						karyawan pada PT Patra Komala di DUBAI
3	Gusti Agung Ayu Maya Prabasari, Dkk (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Bali	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Komunikasi	Kuantitatif	Motivasi Kerja sangatlah besar pengaruhnya dalam meningkatkan Kinerja karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Bali
4	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negari Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja	Kuantitatif	Variabel disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Pegawai Negari Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
5	Meisy Prama, dkk (2016)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara	Kinerja pegawai	Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja	Kuantitatif	Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan, sedangkan variabel pendidikan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap (Y)

## 2.5 Model Analisis

Kerangka konseptual dalam penelitian tentang pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Marlano Balibond Orlendy (MBO) Konseptual dari penelitian yang akan dilakukan dapat kita lihat pada gambar 2.1 berikut :



Gambar 2.1 Model Analisis

Keterangan:

————— : Parsial

----- : Simultan

## 2.6 Hipotesis

Sugiyono (2016:70) menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dikatakan jawaban sementara dikarenakan jawaban yang diungkapkan baru didasarkan pada teori yang relevan dengan penelitian, dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1.  $H_0$  : Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial  
 $H_a$  : Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial
2.  $H_0$  : Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial  
 $H_a$  : Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial
3.  $H_0$  : variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial  
 $H_a$  : Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial
4.  $H_0$  : Variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja  
 $H_a$  : Variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja

## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menjelaskan tentang metode penelitian yang akan digunakan. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam melakukan penelitian. Sugiyono (2014:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini dipilih karena data yang diperoleh merupakan angka-angka dan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data dari responden dan melakukan pengolahan data untuk memperoleh kesimpulan. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul - Jember.

### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian yang bertujuan untuk mencari dan memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan serta permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) yang terletak di jalan Argopuro, Kel/Desa Manggisian Tengah, Rt/Rw 001/004, Kecamatan Tanggul, Kabupaten Jember. Penelitian akan dilakukan dalam jangka waktu dua bulan terhitung dari bulan Maret. Penelitian dimungkinkan bisa kurang atau lebih dari estimasi waktu yang telah direncanakan.

### **3.3 Populasi Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Populasi merupakan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:217). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO).

Tabel 3.1 Populasi

NO.	Bagian	Jumlah
1.	Penyedia bahan baku	7
2.	Pembuat adonan	10
3.	Pematangan	7
4.	Penyajian (Desain)	8
5.	Pengemasan	8
	Jumlah	40

*Sumber: Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy 2020*

### 3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:122). Sugiyono (2014:85), penggunaan teknik ini membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan yaitu 40 karyawan bagian produksi di Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul - Jember.

### 3.4 Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer merupakan data yang didapat atau diperoleh langsung baik dari individu maupun dari suatu lembaga yang meliputi:

a. Obsevasi

Observasi yaitu mengamati, menyaksikan, memerhatikan sebagai metode pengumpulan data penelitian dengan cara melakukan pengamatan langsung dilapangan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung dari pewawancara kepada responden, jawaban-jawaban dicatat dan direkam khususnya mengenai motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan perusahaan MBO serta kinerja.

b. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak) dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada responden, untuk mendapatkan jawaban tanggapan responden, yaitu jawaban dari seluruh karyawan MBO.

c. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian seperti manajer ataupun karyawan Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO). Data yang didapat dari wawancara ini adalah data gambaran umum tentang motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang ada di Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO), Tanggul-Jember.

2. Data sekunder diperoleh dari informasi yang dimiliki perusahaan dan bukan diperoleh dari responden utama. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari perusahaan MBO seperti: data jumlah karyawan dan struktur organisasi perusahaan.

### **3.5 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel**

#### **3.5.1 Definisi Operasional**

Tiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) tersebut adalah:

a. Motivasi (X1)

Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Karyawan giat bekerja karena mereka termotivasi adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang sesuai kinerja. Indikator motivasi adalah:

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kemajuan
- 5) Pengerjaan itu sendiri
- 6) Kemungkinan berkembang

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi karyawan sewaktu bekerja. Fasilitas yang dimiliki perusahaan merupakan bagian dari lingkungan kerja yang harus diwujudkan untuk mendukung aktivitas perusahaan. Indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Penerangan Cahaya di Tempat Kerja
- 2) Temperatur di Tempat Kerja
- 3) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
- 4) Kebisingan di Tempat Kerja
- 5) Getaran Mekanis di Tempat Kerja
- 6) Keamanan di Tempat Kerja

c. Disiplin kerja (X<sub>3</sub>)

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjelaskannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Indikator kedisiplinan kerja antara lain :

- 1) Taat terhadap aturan waktu masuk kerja
- 2) Taat terhadap aturan waktu istirahat kerja
- 3) Taat terhadap aturan waktu pulang kerja
- 4) Taat terhadap peraturan tata cara perbakaan di perusahaan
- 5) Taat terhadap peraturan bertingkah laku di perusahaan
- 6) Taat terhadap prosedur saat berhubungan dengan unit lain

d. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam bekerja. indikator kinerja antara lain yaitu:

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Kehadiran
- 5) Ketepatan waktu
- 6) Kemampuan Kerja Sama

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
(a)	(b)	(c)
Kasmir (2016:190), motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.	Prestasi	keinginan karyawan untuk berprestasi dapat mendorongnya mencapai target.
	Pengakuan	karyawan mendapat pengakuan dari pimpinan atas hasil kerja yang dicapai
	Tanggung Jawab	karyawan bertanggung jawab dalam bidang yang di tangani.

(a)	(b)	(c)
	Kemajuan	karyawan bekerja untuk memperoleh peningkatan jabatan seperti mejadi kepala bagian.
	Pekerjaan itu sendiri	karyawan dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai bidangnya.
	Kemungkinan berkembang	karyawan bekerja kemungkinan untuk memperoleh peningkatan karir.
Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik yang berbentuk lingkungan fisik maupun lingkungan perantara, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.	Penerangan Cahaya di Tempat Kerja	cahaya sangat penting untuk penglihatan dalam melaksanakan produksi roti
	Temperatur di Tempat Kerja	Diatur sesuai kebutuhan atau suhu ruangan.
	Sirkulasi Udara di Tempat Kerja	Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
	Kebisingan di Tempat Kerja	kebisingan yang terjadi karena lalu lalang kendaraan, sehingga mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja.
	Getaran Mekanis di Tempat Kerja	getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanisme dan getaran ini sampai ke tubuh pegawai sehingga dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
	Keamanan di Tempat Kerja	keamanan dalam bekerja menjadikan karyawan merasa aman saat melakukan pekerjaan

(a)	(b)	(c)
Kasmir (2016:193) disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, masuk kerja secara tepat waktu.	Taat terhadap aturan waktu  Taat terhadap peraturan perusahaan  Prosedur	1. Jam masuk kerja 2. Jam istirahat kerja 3. Jam pulang kerja  1. peraturan dasar tentang cara berpakaian 2. bertingkah laku dalam pekerjaan.  Taat terhadap prosedur kerja saat berhubungan dengan unit lain
Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan ( <i>job requirement</i> ). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan ( <i>job standard</i> ).	Jumlah pekerjaan  Kualitas pekerjaan  Kepuasan kerja  Kehadiran  Ketepatan waktu  Kemampuan kerja sama	diukur dengan berapa unit yang dihasilkan karyawan.  karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan  karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya  karyawan selalu hadir saat melakukan pekerjaan  karyawan dituntut tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan supaya tidak menghambat pekerjaan berikutnya.  kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan karena ada pekerjaan tertentu yang tidak bisa dikerjakan sendiri sehingga membutuhkan dua orang atau lebih.

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber oleh peneliti, 2020

### 3.5.2 Skala Pengukuran Variabel

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Sugiyono (2016:102). Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Skala pengukuran bertujuan mengukur nilai variabel dengan instrumen tertentu, sehingga dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga lebih efisien, akurat dan komunikatif. Skala pengukuran memiliki beberapa jenis, yaitu: skala *Likert*, skala *Guttman*, skala *Scale*, dan skala *Deferential*. Instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan instrumen skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Siregar (2011:138). Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dalam bentuk checklist dengan memberi tanda (√) sebagai bentuk instrument penelitian, jawaban dari pilihan tersebut akan diberi skor sebagai berikut:

- a. SB = Sangat Benar : skor 5
- b. B = Benar : skor 4
- c. RG = Ragu-ragu : skor 3
- d. TB = Tidak Benar : skor 2
- e. STB = Sangat Tidak Benar : skor 1

## 3.6 Uji Instrumen dan Teknik Analisi Data

### 3.6.1 Uji Validitas

Sugiyono (2016:267), Uji validitas merupakan alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Asnawi dan Masyhuri (2009:169) rumus koefisien korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2] \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- X = Nilai variabel independen
- Y = Nilai variabel dependen
- n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $\alpha=5\%$ ), maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner dikatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  ( $\alpha=5\%$ ), maka butir-butir pertanyaan dari kuesioner dikatakan tidak valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Teknik pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak.

Rumus untuk mengukur reliabilitas adalah rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas responden
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir
- $\sigma^2 t$  = Jumlah varians total

Teknik perhitungan uji reliabilitas pada penelitian ini akan dilakukan secara otomatis menggunakan software SPSS 16.0. Instrumen (alat ukur)

reliabilitas dapat dikatakan valid atau reliabel apabila variabel yang diteliti mempunyai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 60% (0.60) , sebaliknya apabila *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) < 60% (0.60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel (Asnawi dan Masyhuri, 2009:171). Untuk teknik perhitungan uji reliabilitas diatas akan dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 16.0 for windows*.

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Penelitian uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebaran normal atau tidak (Lupiyono dan Ikhsan 2015). Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 atau 5%. Apabila hasil analisis menunjukkan probabilitas >0,05 maka residual terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas < 0,05 maka tidak terdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model. Deteksi untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dan nilai tolerance. Lupiyono dan Ikhsan (2015) Gejala multikolinieritas tidak terjadi apabila nilai  $VIF < 10$  dan nilai tolerance mendekati 0,1.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dengan menggunakan bantuan Software SPSS. Lupiyono dan Ikhsan (2015) berpendapat Secara statistik variabel bebas dikatakan tidak signifikan variabel penjelas mengindikasikan bahwa model sudah terbebas dari gejala heteroskedastisitas atau tidak ada gejala heteroskedastisitas.

3.6.4 Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2009:275), analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Siagian dan Sugiarto (2000:237), bentuk umum persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Y = Variabel tak bebas

a = Konstanta

$b_i$  = Koefisien dari variabel bebas (X)

n = Jumlah variabel

$X_i$  = Variabel bebas

e = Error (tingkat kesalahan)

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan uji F dan uji t. Untuk teknik perhitungan uji analisis

regresi linier berganda diatas akan dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 16.0 for windows*.

### 3.6.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah:

a. Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi ( $r^2$ ) yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2013:246). Apabila dalam penelitian hanya terdapat satu atau dua variabel independen maka  $R^2$  yang digunakan, namun jika dalam sebuah penelitian terdapat lebih dari 2 variabel independen atau variabel bebas maka *adjusted R square* yang digunakan, dengan demikian penelitian ini menggunakan *adjusted R square* untuk mengukur seberapa besar variabel bebas (independen) yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ), dapat mempengaruhi atau menerangkan variabel terikatnya (dependen) yaitu kinerja ( $Y$ ). Untuk teknik perhitungan Uji determinasi koefisien (*Adjusted  $R^2$* ) diatas akan dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 16.0 for windows*. Adapun rumus *adjusted R square* menurut Siagian dan Sugiarto (2000:260) adalah:

$$\text{Adjusted } R^2 = (1 - 1R^2) \left( \frac{n-1}{n-k-1} \right)$$

Keterangan

$R^2$  = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel bebas

Hasil perhitungan dari *Adjusted R square* dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi. Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan satu, berarti garis regresi yang terbentuk cocok secara sempurna dengan nilai-nilai observasi yang diperoleh (Siagian dan Sugiarto, 2000:259). *Adjusted R square* digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya.

Tabel 3.3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
<b>0,80-1,000</b>	<b>Sangat Kuat</b>

Sumber: Sugiono (2009:231)

b. Uji F

Uji F atau disebut juga korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2009:231). Untuk menguji signifikan terhadap koefisien korelasi ganda maka digunakan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan

F = Pengujian secara serempak

$R^2$  = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel bebas

Teknik perhitungan uji F diatas akan dilakukan dengan menggunakan software SPSS 16.0 *for windows* dengan kriteria pengujian yaitu:

Jika  $F$  hitung  $>$   $f$  tabel maka hipotesis diterima, artinya Variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, sebaliknya jika  $F$  hitung  $<$   $f$  tabel, maka hipotesis ditolak, artinya Variabel bebas secara serempak berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat dengan derajat keyakinan yang digunakan sebesar 5 %.

c. Uji t

Asnawi dan Masyhuri (2009:182) uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara individual (parsial). Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

$t$  = Uji signifikasi korelasi

$n$  = Jumlah sampel

$r$  = Hasil korelasi

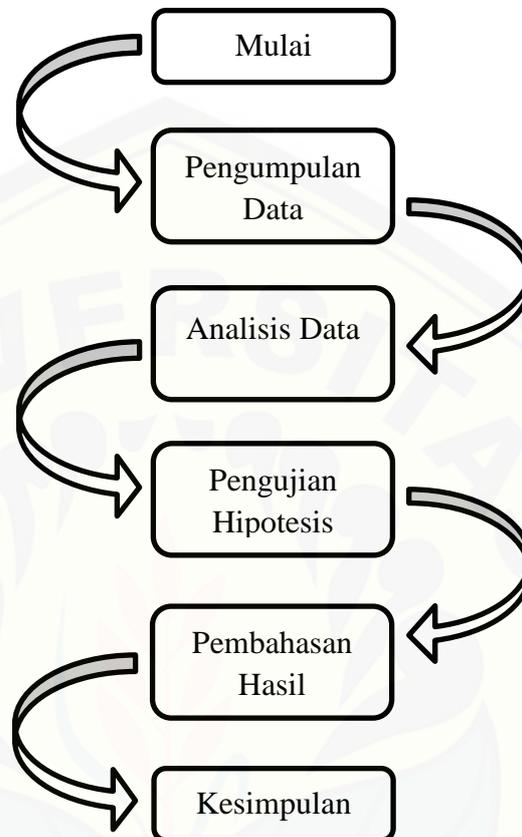
$r^2$  = Koefisien determinasi

Teknik perhitungan uji t diatas akan dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 16.0 for window*. Kriteria pengujian:

Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel pada tingkat kesalahan tertentu misalnya 5% maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu X dengan variabel terikat yaitu Y, begitu sebaliknya, Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel pada tingkat kesalahan tertentu misalnya 5% maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel bebas yaitu X dengan variabel terikat yaitu Y.

### 3.7 Kerangka Pemecah Masalah

Alur pemecah masalah dalam penelitian dapat dilihat pada gambar:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecah Masalah

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Roti Morlano Balibon Orlendy Tanggul-Jember dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-Jember. Motivasi karyawan yang ingin berprestasi dan mendapat pengakuan serta kemungkinan memperoleh peningkatan karir sangat kuat sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berdampak baik bagi perusahaan.
2. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-Jember. Lingkungan kerja yang ada diperusahaan sudah baik, perusahaan bisa melakukan servis rutin terhadap alat mekanis, mengatur cahaya, suhu serta sirkulasi udara yang lebih baik lagi agar karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.
3. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Roti Marlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-Jember. Disiplin kerja yang ada diperusahaan seperti taat terhadap aturan waktu bekerja, tata cara berpakaian sesuai aturan kerja dan cara bertingkah laku sesuai dengan aturan kerja sudah dilakukan dengan baik oleh beberapa karyawan, tetapi masih ada karyawan lain yang belum mematuhi aturan perusahaan.
4. Uji F(simultan) variabel motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan roti Marlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-Jember. Semakin baik motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan di

perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin buruk motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan di perusahaan maka semakin rendah kinerja karyawannya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Motivasi merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Roti Marlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-Jember, oleh sebab itu perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan agar para kerja karyawan dapat selalu termotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan disiplin.
2. Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan bekerja dengan disiplin yang akan menunjang kinerja sehingga tetap produksi, lingkungan kerja dan disiplin kerja harus dibenahi agar perusahaan terus berkembang.
3. Berdasarkan besarnya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih diperlukan adanya penelitian lanjutan bagi peneliti lain untuk meneliti variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan agar menggunakan dan atau menambah variabel yang lain. Misalnya, gaji, kepuasan kerja, pelatihan, kompensasi dan lain sebagainya untuk memperkaya penelitian SDM.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Asnawi, N dan Masyhuri. 2009. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-Malang Press.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.  
*E- Journal*
- Bungin, M, B. 2014. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu Sosial lainnya*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Bandung: Mitra Wacana Media.
- Firdhania, R., dan Muslihatiningsih, F. 2017. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pengangguran di Kabupaten Jember".  
Jurnal: Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, Vol IV (1): 117-121.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 17. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Komala, S. 2014. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan didiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Patra Komala di Dubai. Vol VI No. 2 Mei 2014 Jurnal *Tepak Manajemen Bisnis*.
- Kurniawan, Hendra. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GARAM (PERSERO)*.E-Jourtnal Ilmu Manajemen Magistra Vol. 1 No 2. E-ISSN 2442-4315.
- Mangkunegara, A. A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 9. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 9. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, S. 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 2. Bogor: IPB Press.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Bandung: ALFABETA.
- Netra, K.S.G. 2013. Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Bali. *E-Journal* Vol. 1 No 2. E-ISSN 2442-4315.
- Palampanga, Zahid. 2017. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di wilayah kecamatan Ampana kota Kabupaten Tojo UNA-UNA. *Jurnal katalogis*, Volume 5 Nomer 10, Oktober 2017 hlm 100-108
- Pramasela, Meisy. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Priansa dan Suwatno. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Purwanto, Hari. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhirawa Steel Surabaya*.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke 4. Bandung: PT Refika Aditama.
- Septiawan B. 2020. *Motivasi Kerja dan Generasi Z*. Zaida Digital Publishing
- 2011 *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ke 3. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Cetakan ke 3. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Negeri Sipil Din Skretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBK* Volume 9 No 1 Hal 44-53.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Siregar, S. 2011. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Cetakan ke 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono , 2010. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke 15. Bandung
- , 2014. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke 16. Bandung: ALFABETA.
- 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Cetakan ke 23. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. W. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susitianiingrum, Noeria. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Njonja Smarang. *Journal of Social And Political Of Science* .
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-1. Jakarta: KENCANA.

**LAMPIRAN**

Jember, 17 Mei 2020

Kepada Yth

Bapak atau Ibu

Di Tempat

Perihal : Pengisian Kuisisioner

Saya mahasiswa jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan jenjang strata 1 (S1). Judul skripsi yang saya ambil adalah **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Morlano Balibond Orlendy (MBO) Tanggul-Jember”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mohon dengan hormat bapak atau ibu dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pernyataan-pernyataan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Semua data yang diberikan hanya akan digunakan semata-mata untuk keperluan skripsi peneliti.

Demikian permohonan ini disampaikan, peneliti mengucapkan terimakasih banyak atas ketersediaan dan kerjasama bapak atau ibu yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat saya,

Rangga Patria Yurinda  
NIM 170910202097

**Identitas Responden**

Nama Responden : .....

**Petunjuk Pengisian**

Keterangan:

- a. Mohon bapak/ibu/saudara/I menjawab seluruh pernyataan yang ada
- b. Setiap pernyataan cukup diberikan jawaban satu saja
- c. Mohon beri tanda *Check List* (√) pada kolom yang dianggap sesuai dengan pendapat anda
- d. Setiap jawaban yang dipilih akan diberi skor sebagai berikut:

SB	= Sangat Benar	: skor 5
B	= Benar	: skor 4
RG	= Ragu-ragu	: skor 3
TB	= Tidak Benar	: skor 2
STB	= Sangat Tidak Benar	: skor 1

No	Pernyataan Motivasi	STB	TB	RG	B	SB
1.	Keinginan untuk berprestasi dapat mendorong saudara/i mencapai target					
2.	Saudara/i bekerja untuk mendapatkan pengakuan dari pimpinan atas hasil yang dicapai					
3.	Saudara/i bertanggung jawab dalam bidang yang di tangani					
4.	Saudara/i bekerja untuk memperoleh jabatan yang tinggi					
5.	Saudara/i dapat menangani pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing					
6.	Saudara/i bekerja untuk memperoleh peningkatan karir					
No	Pernyataan Lingkungan Kerja	STB	TB	RG	B	SB
1.	Pencahayaan bagus untuk pengelihatn saat memproduksi roti					
2.	Temperatur/suhu yang stabil mampu membuat pekerjaan menjadi nyaman					
3.	Sirkulasi udara ditempat kerja dapat mempengaruhi pekerjaan saudara/i					
4.	Kebisingan lalu lalang kendaraan mengganggu konsentrasi saudara/i saat bekerja					
5.	Getaran mesin pembuat roti membuat saudara/i merasa terganggu saat bekerja					
6.	Merasa nyaman saat bekerja dengan prosedur keamanan perusahaan					

No	Pernyataan Disiplin Kerja	STS	TS	RG	S	SS
1.	Saudara/i masuk kerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja perusahaan					
2.	Saudara/i istirahat kerja sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan					
3.	Saudara/i pulang kerja tepat waktu sesuai dengan jam pulang kerja perusahaan					
4.	Saudara/i berpakaian sesuai dengan aturan yang diberlakukan perusahaan					
5.	Saudara/i bertingkah laku sesuai aturan perusahaan					
6.	Saudara/i bertanggung jawab saat berhubungan dengan unit lain.					
No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	RG	S	SS
1.	Saudara/i dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai unit yang di minta perusahaan					
2.	Saudar/i dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang ditetapkan perusahaan					
3.	Saudara/i merasa puas dengan hasil yang dikerjakan					
4.	Saudara/i selalu hadir saat melakukan pekerjaan					
5.	Saudara/i mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6.	Saudara/i mampu bekerja sama antar karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan					

**Lampiran 2. Data Responden**

No.	Nama	Usia(Tahun)	Pendidikan	Lama Bekerja (Tahun)	Bagian
1	Solihin	30	SD	10	Penyedia Bahan Baku
2	Agus	37	SMP	8	Penyedia Bahan Baku
3	Suriyo	37	SD	8	Penyedia Bahan Baku
4	Anis	32	SD	7	Penyedia Bahan Baku
5	Rohman	37	SMP	20	Penyedia Bahan Baku
6	Hariyono	53	SD	20	Penyedia Bahan Baku
7	Rundi	46	SD	12	Penyedia Bahan Baku
8	Budi	50	SD	11	Pembuatan Adonan
9	Arif	49	SD	14	Pembuatan Adonan
10	Rofik	48	SD	15	Pembuatan Adonan
11	Nandra	28	SD	7	Pembuatan Adonan
12	Agus S.	45	SD	6	Pembuatan Adonan
13	Okik	40	SMP	10	Pembuatan Adonan
14	Mustaufik	27	SMP	6	Pembuatan Adonan
15	Ibu Salam	43	SD	17	Pembuatan Adonan
16	Ibu Riyana	30	SD	6	Pembuatan Adonan
17	Hudori	35	SD	12	Pembuatan Adonan
18	Ibu Yayan	38	SD	10	Penyajian/ Desain
19	Ibu Rusmi	31	SD	6	Penyajian/ Desain
20	Irwan	25	SMP	5	Penyajian/ Desain

21	Wiwit	30	SMP	5	Penyajian/ Desain
22	Hanani	47	SMP	10	Penyajian/ Desain
23	Warda	31	SD	12	Penyajian/ Desain
24	Pak Slamet	49	SD	11	Penyajian/ Desain
25	Ibu Lastri	38	SD	5	Penyajian/ Desain
26	Sumila	26	SMA	5	Pematangan
27	Ibu Iis	38	SD	14	Pematangan
28	Ibu Fitri	37	SD	5	Pematangan
29	Sugik	39	SD	15	Pematangan
30	Rizal	26	SMP	13	Pematangan
31	Arii	27	SMP	5	Pematangan
32	Faiz	23	SMP	5	Pematangan
33	Opet	26	SMA	7	Packing/ Pengemasan
34	Rosyid	33	SMP	11	Packing/ Pengemasan
35	Febriyanto	27	SMP	5	Packing/ Pengemasan
36	Dani	29	SMP	8	Packing/ Pengemasan
37	Ibu Sunah	29	SD	6	Packing/ Pengemasan
38	Ibu Santi	26	SMA	8	Packing/ Pengemasan
39	Ibu Saroh	27	SD	6	Packing/ Pengemasan
40	Ibu Qomariah	30	SMP	5	Packing/ Pengemasan

No	Nama Responden	Umur	Jenis Kelamin	XI						XII						XIII						Y									
				XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	XI.6	Total XI	XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	XI.6	Total XII	XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5	XI.6	Total XIII	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total Y
1	Solih	30	L	3	3	2	3	2	2	15	2	2	2	2	2	2	12	1	2	3	2	2	2	12	2	2	3	3	3	2	15
2	Agus	37	L	5	5	4	4	4	4	26	3	4	3	4	4	4	22	3	4	5	3	4	3	22	5	4	5	5	5	4	28
3	Sanjo	37	L	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	3	2	2	13	2	3	3	1	2	2	13	4	2	2	3	4	3	18
4	Anis	32	P	4	4	4	4	3	4	23	5	4	4	5	4	4	26	3	5	4	5	4	4	25	4	4	4	5	4	4	25
5	Rohma	37	L	4	4	3	4	4	4	23	3	3	5	3	4	4	22	3	5	5	4	4	5	26	4	4	4	3	4	5	24
6	Harjono	50	L	5	4	3	2	4	3	21	3	3	3	4	3	3	19	2	4	3	3	3	3	18	3	3	4	3	4	3	20
7	Randi	46	L	4	4	2	2	3	3	18	3	2	2	2	3	3	15	2	3	4	5	3	3	20	4	3	4	3	4	3	21
8	Rafi	50	L	3	4	2	3	3	5	20	3	2	3	3	5	5	21	2	5	4	4	5	5	25	3	5	4	3	4	5	24
9	Aarif	49	L	4	4	3	3	2	4	20	3	3	4	5	4	4	23	3	5	5	3	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
10	Rahik	48	L	5	5	3	5	3	4	25	2	3	3	3	4	4	19	2	3	5	3	4	4	21	4	4	5	4	4	4	25
11	Nandra	28	L	5	3	4	5	4	5	26	3	5	5	5	5	5	28	3	5	5	3	5	4	25	5	5	5	5	5	4	29
12	Agus S.	45	L	2	4	2	2	4	2	16	2	2	2	2	2	2	12	4	2	3	2	2	4	17	2	2	2	2	2	4	14
13	Olak	40	L	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	4	4	4	23	2	4	4	4	4	5	23	4	4	4	4	4	5	25
14	Musafik	27	L	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
15	B. Solih	33	P	4	4	2	4	4	4	22	3	4	5	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
16	Riyani	30	P	4	4	3	4	4	4	23	5	4	5	4	4	4	26	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24
17	Habibi	35	L	4	4	3	4	4	4	23	3	4	3	4	4	4	22	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
18	B. Yayan	38	P	2	3	1	2	1	2	11	2	2	4	2	2	2	14	3	2	2	2	2	1	12	2	2	2	2	2	1	11
19	Rosmi	31	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
20	Irwani	27	L	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24

21	Wini	30	L	4	5	3	4	5	4	25	5	4	5	4	4	4	26	5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	4	4	5	25
22	Hani	47	L	3	4	3	3	5	3	21	4	3	4	4	3	3	21	3	3	3	4	3	5	21	3	3	3	3	3	5	20
23	Wah	31	P	4	4	2	4	3	4	21	4	4	3	3	4	4	22	3	4	3	4	4	3	21	3	4	4	4	4	3	22
24	P.Sani	49	L	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	3	3	5	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
25	Latni	38	P	4	5	5	4	4	4	26	5	4	5	4	4	4	26	5	4	3	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
26	Sani	24	P	3	3	4	3	4	3	20	3	3	5	4	3	3	21	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	4	3	4	21
27	B.Is	38	P	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
28	B.Fini	37	P	3	3	3	4	4	4	21	5	4	5	4	4	4	26	3	4	4	5	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
29	Sugi	29	L	4	3	5	4	4	4	24	3	4	5	4	4	4	24	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
30	Rizal	25	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
31	Ari	22	L	3	4	4	3	5	3	22	4	3	4	4	3	3	21	3	3	4	4	3	3	20	4	3	3	3	3	5	21
32	Faz	22	L	4	3	4	4	5	4	24	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	4	4	5	24	4	4	4	4	4	5	25
33	Opet	26	L	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18
34	Roydi	33	L	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	4	4	4	25	3	4	5	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
35	Febriani	27	L	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
36	Dani	25	L	4	4	3	4	4	4	23	3	4	5	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
37	Sanni	29	P	5	4	5	5	3	5	27	3	5	5	5	5	5	28	3	5	3	3	5	3	22	5	5	5	5	5	3	28
38	Sani	25	P	5	4	5	5	4	5	28	4	5	4	5	5	5	28	4	5	5	4	5	4	27	5	5	5	5	5	4	29
39	Sani	27	P	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	3	27	5	5	5	4	5	4	28
40	Qamari	30	P	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	4	29

**LAMPIRAN 4. Analisis Deskriptif Statistik**

<b>Total X1</b>	<b>Total X2</b>	<b>Total X3</b>	<b>Total Y</b>
15	12	12	15
26	22	22	28
13	13	13	18
23	26	25	25
23	22	26	24
21	19	18	20
18	15	20	21
20	21	25	24
20	23	24	24
25	19	21	25
26	28	25	29
16	12	17	14
24	23	23	25
29	29	28	30
22	24	23	24
23	26	26	24
23	22	22	24
11	14	12	11
24	24	22	24
25	25	26	24
25	26	27	25
21	21	21	20
21	22	21	22
24	23	22	24
26	26	25	24
20	21	21	21
24	25	25	24
21	26	24	24
24	24	22	24
24	25	25	24
22	21	20	21
24	23	24	25
18	17	19	18
26	25	24	24

23	24	22	24
23	24	23	24
27	28	22	28
28	28	27	29
29	30	27	28
29	29	29	29

**Data minimum, maksimum mean dan standart deviasi**

<b>Descriptive Statistics</b>						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
X1	40	11	29	22.65	4.086	
X2	40	12	30	22.68	4.621	
X3	40	12	29	22.50	3.968	
Y	40	11	30	23.38	4.030	
Valid N (listwise)	40					

## Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

## Uji Validitas

## 1. Motivasi

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.523**	.585**	.725**	.295	.742**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.064	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.523**	1	.377*	.457**	.379*	.490**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.001		.016	.003	.016	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.585**	.377*	1	.653**	.465**	.602**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016		.000	.003	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.725**	.457**	.653**	1	.397*	.854**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.011	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.295	.379*	.465**	.397*	1	.380*	.632**
	Sig. (2-tailed)							
	N	40	40	40	40	40	40	40

	Sig. (2-tailed)	.064	.016	.003	.011		.015	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.742**	.490**	.602**	.854**	.380*	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.015		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTALX1	Pearson Correlation	.818**	.664**	.811**	.876**	.632**	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Lingkungan Kerja

<b>Correlations</b>								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX 2
X2.1	Pearson Correlation	1	.635**	.469**	.593**	.532**	.532**	.750**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40

X2.2	Pearson Correlation	.635**	1	.583**	.835**	.810**	.810**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.469**	.583**	1	.582**	.507**	.507**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.001	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.593**	.835**	.582**	1	.737**	.737**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.532**	.810**	.507**	.737**	1	1.000**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.532**	.810**	.507**	.737**	1.000**	1	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL X2	Pearson Correlation	.750**	.918**	.737**	.880**	.892**	.892**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40



	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.029		.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	.361*	.842**	.587**	.564**	1	.537**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.6	Pearson Correlation	.262	.525**	.391*	.502**	.537**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.102	.001	.012	.001	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTA LX3	Pearson Correlation	.594**	.791**	.665**	.775**	.869**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 4. Kinerja

		<b>Correlations</b>						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTA LY
Y1.1	Pearson Correlation	1	.754**	.773**	.831**	.868**	.426**	.904**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.2	Pearson Correlation	.754**	1	.895**	.788**	.836**	.494**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.3	Pearson Correlation	.773**	.895**	1	.817**	.894**	.341*	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.031	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.4	Pearson Correlation	.831**	.788**	.817**	1	.826**	.304	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.057	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40

Y1.5	Pearson	.868**	.836**	.894**	.826**	1	.297	.915**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.063	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y1.6	Pearson	.426**	.494**	.341*	.304	.297	1	.569**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.031	.057	.063		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTA	Pearson	.904**	.932**	.919**	.887**	.915**	.569**	1
LY	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Hasil Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	24

**Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik**

## 1. Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45571914
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.538
Asymp. Sig. (2-tailed)		.934
a. Test distribution is Normal.		

## 2. Uji Multikolinearitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF

1 (Constant)	2.152	1.468		1.466	.151		
Motivasi	.599	.134	.607	4.456	.000	.195	5.118
Lingkungan Kerja	.158	.137	.181	1.158	.255	.148	6.771
Disiplin Kerja	.181	.138	.179	1.311	.198	.196	5.114

a. Dependent Variable: Kinerja

### 3. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.481	.840		2.952	.006
	Motivasi	-.007	.077	-.033	-.093	.926
	Lingkungan Kerja	-.072	.078	-.376	-.917	.365
	Disiplin Kerja	.020	.079	.090	.253	.801

a. Dependent Variable: Abs\_Res

## Lampiran 7. Hasil Teknik Analisis Data

### 1. Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>			
--	--	---------------------------	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.152	1.468		1.466	.151
	Motivasi	.599	.134	.607	4.456	.000
	Lingkungan Kerja	.158	.137	.181	1.158	.255
	Disiplin Kerja	.181	.138	.179	1.311	.198

a. Dependent Variable: Kinerja

## 2. Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 <sup>a</sup>	.870	.859	1.515

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja

## 3. Uji F

### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	550.729	3	183.576	79.965	.000 <sup>a</sup>
	Residual	82.646	36	2.296		
	Total	633.375	39			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

#### 4. Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.152	1.468		1.466	.151
	Motivasi	.599	.134	.607	4.456	.000
	Lingkungan Kerja	.158	.137	.181	1.158	.255
	Disiplin Kerja	.181	.138	.179	1.311	.198

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 8. r Tabel

NILAI-NILAI  $r$  PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	<b>40</b>	<b>0.312</b>	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Sumber: Siregar, 2011

## Lampiran 9. F Tabel

F Distribution: Critical Values of F (5%significance level)

V <sub>2</sub> = dk penyebut	V <sub>1</sub> = dk pembilang										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34	2.3	2.26
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.23
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3	2.25	2.21
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34	2.28	2.24	2.2
26	4.22	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.2	2.16
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12
32	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.1
36	4.11	3.26	<b>2.87</b>	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.07	2.03	1.99
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.1	2.04	1.99	1.95
70	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91
90	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.9
100	3.94	3.09	2.7	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89

## Lampiran 10. t tabel

$\alpha$ untuk uji dua pihak (two tail test )						
	0.50	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01
$\alpha$ untuk uji satu pihak (one tail test )						
dk	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
1	1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,817	1,886	2,92	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,44	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,86	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,25
10	0,7	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,694	1,35	1,771	2,160	2,65	3,012
14	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,691	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,69	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,689	1,333	1,74	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,33	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,688	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,5	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,31	1,697	2,042	2,457	2,75
31	0,682	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744
32	0,682	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738
33	0,682	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733
34	0,682	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728
35	0,682	1,306	1,69	2,030	2,438	2,724
36	0,681	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719
37	0,681	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715

38	0,681	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712
39	0,681	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708
40	0,681	1,303	1,684	<b>2,021</b>	2,423	2,704
41	0,681	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701
42	0,68	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698
43	0,68	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695
44	0,68	1,301	1,681	2,015	2,414	2,692
45	0,68	1,301	1,679	2,014	2,412	2,69
46	0,68	1,3	1,679	2,013	2,412	2,687
47	0,68	1,3	1,678	2,012	2,408	2,685
48	0,68	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682
49	0,68	1,299	1,677	2,010	2,405	2,68
50	0,679	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678
51	0,679	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676
52	0,679	1,298	1,675	2,007	2,402	2,674
53	0,679	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672
54	0,679	1,297	1,674	2,005	2,397	2,67
55	0,679	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668
56	0,679	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667
57	0,679	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665
58	0,679	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663
59	0,679	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,391	2,66
61	0,679	1,296	1,67	2,000	2,389	2,659
62	0,678	1,295	1,67	1,999	2,388	2,657
63	0,678	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656
64	0,678	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655
65	0,678	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654
66	0,678	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652
67	0,678	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651
68	0,678	1,294	1,668	1,995	2,382	2,65
69	0,678	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649
70	0,678	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648
72	0,678	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646
73	0,678	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645
74	0,678	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644
75	0,678	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643
76	0,678	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642
77	0,678	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641
78	0,678	1,293	1,665	1,991	2,375	2,64
79	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,64
80	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639

Sumber: Siregar, 2011

**Lampiran 11. Tabel Frekuensi****1. Umur**

Membuat tabel frekuensi umur karyawan produksi di perusahaan roti (MBO). Pada data umur data terbesar yaitu 53 tahun dan data terkecil yaitu 23 tahun sehingga:

$$\begin{aligned} \text{a. Nilai jarak} &= \text{data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 53 - 23 \\ &= 30 \end{aligned}$$

b. Jumlah kelas didapat dari ketentuan skala pengukuran dengan menyesuaikan jumlah jawaban pertanyaan yaitu 5 (skala *Likers*)

$$\begin{aligned} \text{c. Panjang kelas interval} &= \text{Nilai jarak} : \text{Jumlah kelas} \\ &= 30 : 5 \\ &= 6 \end{aligned}$$

Panjang kelas interval yaitu 6

Tabel Frekuensi Umur Karyawan Perusahaan Roti (MBO).

Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
23 – 28	11	27,5
29 – 34	12	30
35 – 40	8	20
41 – 46	3	7,5
47 – 53	6	15
Jumlah	40	100

Sumber: Data Diolah 2020

## 2. Lama Bekerja

Membuat tabel frekuensi lama bekerja karyawan produksi di perusahaan roti (MBO). Pada data lama bekerja data terbesar yaitu 20 tahun dan data terkecil 5 tahun sehingga:

a. Nilai jarak = data terbesar – data terkecil

$$= 20 - 5$$

$$= 15$$

b. Jumlah kelas didapat dari ketetapan skala pengukuran dengan menyesuaikan jumlah jawaban pertanyaan yaitu 5

c. Panjang kelas interval = Nilai jarak : Jumlah kelas

$$= 15 : 5$$

$$= 3$$

Tabel Frekuensi Lama Bekerja Karyawan Perusahaan Roti (MBO).

Lama Bekerja (Bulan)	Frekuensi	Persentase (%)
5 – 7	18	45
8 – 10	8	20
11 – 13	7	17,5
14 – 16	4	10
17 – 19	1	2,5
20 – 22	2	5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Diolah 2020

### 3. Pendidikan

Membuat tabel frekuensi pendidikan terakhir karyawan di perusahaan roti (MBO).

Tabel Frekuensi Pendidikan Terakhir Karyawan Perusahaan Roti (MBO).

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	23	57,5
SMP	14	35
SMA	3	7,5
Jumlah	40	100

Sumber: Data Diolah 2020

### 3. Jenis Kelamin

Membuat tabel frekuensi Jenis Kelamin karyawan di perusahaan roti (MBO).

Tabel Frekuensi Jenis Kelamin Karyawan Perusahaan Roti (MBO).

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase%
Perempuan	14	35
Laki-Laki	26	65
Jumlah	40	100

Sumber: Data Diolah 2020

**Lampiran 10. Dokumentasi**



**Keterangan :Roti Tawar yang diproduksi perusahaan (MBO) Tanggul-Jember**



**Keterangan :Roti Manis yang diproduksi perusahaan (MBO) Tanggul-Jember**