



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM TAHU KRES KWB**

(Studi Kasus Pada Karyawan UMKM Tahu Kres KWB)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh:

SITI TUTRI HANIFAH

NPM 21901092064



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

MALANG

2023

RINGKASAN

Siti Tutri Hanifah, 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada UMKM Tahu Kres KWB) Dosen Pembimbing 1: Dadang Krisdianto, S. Sos., M.Si , Dosen Pembimbing 2: Ainul Chanafi, S.AB, M.A

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada UMKM Tahu Kres KWB). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, observasi. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan UMKM Tahu Kres KWB. Teknik Sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh* dengan jumlah sebanyak 31 responden yang diolah menggunakan software SPSS Statistik 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,453 > 1,703$) dengan nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,373 > 1,703$) dengan nilai signifikan sebesar $0,019 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,211 > 1,703$) dengan nilai signifikan sebesar $0,06 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan dengan perolehan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $3,584 > 2,96$ dan nilai signifikan sebesar $0,027 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel terikat kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan 50,2% oleh variabel bebas motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

SUMMARY

Siti Tutri Hanifah, 2023. The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance (Case study at Tahu Kres KWB UMKM) Supervisor 1: Dadang Krisdianto, S. Sos., M.Si, Supervisor 2: Ainul Chanafi, S.AB, M.A

This research aims to determine the influence of work motivation, work discipline and work environment on employee performance (case study at UMKM Tahu Kres KWB). This type of research is quantitative, with data collection techniques using questionnaires, interviews, documentation, observation. The population in this study were employees of Tahu Kres KWB MSMEs. The sample technique in this study used non-probability sampling with a saturated sampling technique with a total of 31 respondents who were processed using SPSS Statistics 25 software.

The results of this research show that the work motivation variable (X1) has a significant effect on employee performance (Y), with a value of $t_{count} > t_{tabel}$ ($2.453 > 1.703$) with a significant value of $0.024 < 0.05$. The work discipline variable (X2) has a significant effect on employee performance (Y), with a value of $t_{count} > t_{tabel}$ ($2.373 > 1.703$) with a significant value of $0.019 > 0.05$. The work environment variable (X3) has a significant effect on employee performance (Y), with a value of $t_{count} > t_{tabel}$ ($2.211 > 1.703$) with a significant value of $0.06 < 0.05$. The results of the F test show that the variables of work motivation, work discipline and work environment on employee performance have a simultaneous effect with the acquisition of $F_{count} > F_{tabel}$, namely $3.584 > 2.96$ and a significant value of $0.027 < 0.05$. The results of the coefficient of determination test show that the dependent variable employee performance (Y) can be explained 50.2% by the independent variables work motivation (X1), work discipline (X2) and work environment (X3). Meanwhile, the remaining 49.8% was influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam perusahaan agar mampu bersaing. Persaingan ketat dan pesatnya perkembangan teknologi menuntut setiap perusahaan untuk bertindak profesional dalam mengelola fungsi-fungsi manajemen. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya manusia mampu tercapai secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan tercapai. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berperan sebagai tenaga kerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah diharapkan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki kreatifitas, tenaga dan bakat yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa (Sedamaryanti, 2017:3). Suatu perusahaan bisa dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari profit yang diperoleh, namun ada

beberapa faktor lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan (Hasibuan, 2009).

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas dan memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja karyawan. Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para karyawan, kinerja dalam organisasi merupakan dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia juga penting dalam keberhasilan tidaknya suatu organisasi, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Karyawan dalam organisasi bertujuan untuk menjalankan tugas kerja demi keberhasilan organisasi.

Perusahaan harus dapat memupuk jiwa kompetitif dari para karyawan sehingga kontribusi para karyawan akan usaha perusahaan tetap eksis jauh dari kebangkrutan. Sehingga perusahaan mampu untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya serta dapat menghadapi para pesaing yang akan selalu

berdatangan (Silaen, et al, 2021:92). Seiring berjalannya waktu, banyak usaha yang berdiri dan berpengaruh bagi perekonomian Indonesia.

Salah satu organisasi yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia adalah usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), UMKM mempunyai proporsi sebesar 99,99% dari seluruh unit usaha yang berjumlah 65,46 juta di Indonesia (Kementerian Koperasi dan UMKM, 2019). UMKM memiliki kontribusi yang besar bagi produk domestik bruto (PDB) dan mampu mengurangi pengangguran di Indonesia. Selain itu, UMKM juga dapat memanfaatkan sumber alam ataupun padat karya yang ada di Indonesia sehingga antar sektor dapat terjalin hubungan kerja sama. Dalam menjalankan keberlangsungan suatu organisasi, perlu adanya kinerja sumber daya manusia yang optimal.

Pada penelitian ini memilih salah satu UMKM yang terletak di Batu yaitu UMKM Tahu Kres KWB merupakan salah satu UMKM yang ada di Junrejo kota Batu. UMKM ini berdiri sejak tahun 2017 dan memiliki 17 cabang di Indonesia. UMKM ini bergerak dibidang produksi tahu hasil produksi tidak hanya di distribusikan di Batu namun sampai keluar kota, UMKM ini memiliki 31 karyawan yaitu yang mayoritasnya ibu rumah tangga.

Kinerja merupakan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat bekerja. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi sumber daya dalam menjalankan kinerjanya. Setiap pekerja mempunyai

kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya motivasi kerja. Karyawan juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Namun, kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2006). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan dalam organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai.

Tabel 1 Data Hasil Produksi Tahu Kres KWB bulan Januari – Juni 2022

Bulan	Target produksi	Hasil produksi	Pencapaian target
Januari	60.000 (Kemasan Besar)	55.100 (Kemasan Besar)	91%
	16.000 (Kemasan Kecil)	15.520 (Kemasan Kecil)	97%
	1.000 (Kemasan Box)	871 (Kemasan Box)	87%
Februari	60.000 (Kemasan Besar)	50.500 (Kemasan Besar)	84%
	16.000 (Kemasan Kecil)	14.320 (Kemasan Kecil)	89%
	1.000 (Kemasan Box)	910 (Kemasan Box)	91%
Maret	60.000 (Kemasan Besar)	48.740 (Kemasan Besar)	81%

Bulan	Target produksi	Hasil produksi	Pencapaian target
	16.000 (Kemasan Kecil)	14.222 (Kemasan kecil)	88%
	1.000 (Kemasan Box)	892 (Kemasan Box)	89%
April	60.000(Kemasan Besar)	45.900 (Kemasan Besar)	76%
	16.000 (Kemasan Kecil)	14.121 (Kemasan Kecil)	88%
	1.000 (Kemasan Box)	850 (Kemasan Box)	85%
Mei	60.000 (Kemasan Besar)	44.740 (Kemasan Besar)	74%
	16.000 (Kemasan Kecil)	13.515 (Kemasan Kecil)	84%
	1.000 (Kemasan Box)	812 (Kemasan Box)	81%
Juni	60.000 (Kemasan Besar)	42.155 (Kemasan Besar)	70%
	16.000 (Kemasan Kecil)	13.050 (Kemasan Kecil)	81%
	1.000 (Kemasan Box)	755 (Kemasan Box)	75%

Sumber: Data diolah, Maret 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas maka dapat dilihat bahwa adanya penurunan hasil produksi pada UMKM Tahu Kres KWB pada bulan juni produksi tahu kemasan besar menghasilkan 70% dari target produksi sedangkan kemasan kecil hanya 81% dari target produksi dan kemasan box hanya 75% dari target yang ditentukan. Hasil produksi yang tidak mencapai target menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pada karyawan UMKM Tahu Kres KWB. Jika kinerja karyawan itu baik maka akan tercapai target produksi atau bahkan melebihkannya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hasil kinerja menurun antara lain motivasi, disiplin, dan lingkungan.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu oragnisasi. Berdasarkan wawancara dengan owner tahu kres yaitu bapak Sadik mengemukakan bahwa kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan UMKM Tahu Kres KWB dikarenakan

karyawan bekerja hanya sebagai tambahan *income*. Karyawan memiliki pekerjaan lain hal tersebut mengakibatkan motivasi yang dimiliki karyawan masih kurang.

Bapak Sadik juga mengemukakan bahwa setiap karyawan akan diberikan *reward* atau bonus jika target terpenuhi. Motivasi menurut Mangkunegara (2017) adalah Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja dengan giat dan antusias yang dimiliki karyawan tinggi untuk mencapai hasil yang maksimal. Sebagai karyawan pasti memiliki motivasi yang berbeda dengan karyawan yang lain, hal ini akan berakibat adanya perbedaan kinerja karyawan dalam meningkatkan mutu pekerjaan. Jika motivasi kerja rendah maka kinerja

karyawan tersebut juga akan rendah meskipun kemampuan yang dimilikinya besar, karena dalam suatu pekerjaan yang menjadikan motivasi kerja itu sangat penting sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik kualitasnya. Karena kinerja karyawan tidak akan tercapai secara maksimal apabila tidak adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

Selain motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Namun pengamatan di UMKM Tahu Kres KWB ini disiplin kerja masih terdapat kurang kesadaran untuk mematuhi semua peraturan yang ada di UMKM Tahu Kres KWB, tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan juga masih sangat rendah karena karyawan memiliki kepentingan lain diluar pekerjaan sehingga tingkat kehadiran karyawan kurang disiplin, seperti jam kerja mulai pukul 10.00 – 18.00 namun karyawan datang melewati jam yang telah ditentukan, maka hasil kinerja karyawan yang dihasilkan juga masih rendah. Karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit dicapai bila tidak ada kedisiplinan kerja.

Menurut Hasibuan (2012) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi berjalannya manajemen sumber daya manusia yang terpenting semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tegaknya disiplin bergantung pada semua karyawan yang ada dalam perusahaan karena akan melibatkan

semua karyawan, yaitu karyawan yang ingin teratur dan terjamin kepentingannya dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan harus memberi partisipasinya untuk tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Terdapat faktor dari disiplin kerja dari karyawan, disiplin kerja menggambarkan sikap perilaku karyawan tersebut. Dimana jika karyawan tersebut disiplin, maka pekerjaan yang dikerjakan akan selesai dengan tepat waktu.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini berkaitan dengan suasana atau kondisi yang ada di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga kinerja karyawan akan baik juga jika lingkungannya baik. Berdasarkan wawancara dengan bapak Sadik bahwa lingkungan di UMKM ini kurang memadai, fasilitas yang tersedia kurang mengikuti perkembangan yang modern, lingkungan kerja yang kurang baik akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi pada lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok. Lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan karena dengan lingkungan

kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melakukan tugas-tugasnya dengan baik juga. Dengan lingkungan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang maksimal, sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka kinerja yang dihasilkan juga kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Wakil Pimpinan bapak Sadik, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di UMKM Tahu Kres KWB yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Permasalahan tersebut diantaranya kurangnya motivasi kerja sehingga banyak waktu untuk menunda pekerjaan dan tanggung jawab yang seharusnya dilakukan, karena masih rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan UMKM Tahu Kres KWB. Selain motivasi kerja yaitu disiplin kerja, permasalahan ini ditandai dengan terlambatnya karyawan datang ke tempat kerja tidak sesuai dengan peraturan jam yang telah ditentukan. Selain motivasi kerja, disiplin kerja wakil pimpinan UMKM Tahu Kres KWB juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja menjadi permasalahan yang ada di UMKM Tahu Kres KWB.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Secara teori dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan di UMKM dan sebaliknya ketika motivasi rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah. Tingginya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan tinggi juga tingkat kinerja karyawan begitu

juga dengan sebaliknya ketika disiplin karyawan rendah maka kinerja karyawan akan rendah juga. Begitu juga dengan lingkungan kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi dan sebaliknya jika lingkungan kerja rendah maka kinerja karyawan juga rendah. Mengingat bahwa motivasi kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Tahu Kres KWB” (Studi Pada Karyawan UMKM Tahu Kres KWB)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM tahu kres KWB ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM tahu kres KWB ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM tahu kres KWB ?
4. Apakah motivasi kerja, displin kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UMKM tahu kres KWB ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM tahu kres KWB ?
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM tahu kres KWB ?
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM tahu kres KWB ?
4. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UMKM tahu kres KWB ?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pihak perusahaan terkait dalam motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sehingga mampu bersaing dengan UMKM lainnya.
2. Bagi Penulis
Sebagai sarana yang telah diperoleh dari beberapa teori di bangku kuliah dan juga dapat memperluas pengetahuan dan menambah wawasan terhadap sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekitar.
3. Bagi Pembaca

Dapat menambah wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di UMKM, sebagai acuan referensi atau pertimbangan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan pembahasan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan pendahuluan yang berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu, tinjauan teori, hubungan antar variabel, kerangka dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penlitain, jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan juga teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran penelitian, hasil analisis data penelitian, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari serangkaian pembahasan skripsi berdasarkan dengan analisis yang telah dilakukan serta saransaran untuk objek peneliti atau bagi peneliti selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji parsial atau uji t dapat diketahui bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seseorang antar karyawan maupun atasan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB. Karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan mendorong kinerja seseorang, yang dapat mempercepat proses penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji parsial atau uji t dapat diketahui bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi mampu mendorong seorang karyawan untuk dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta meningkatkan efektifitas maupun efisiensi serta kualitas dan kinerjanya.

3. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji parsial atau uji t dapat diketahui bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB. Hal ini menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman mampu menunjang produktivitas yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja suatu perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji simultan atau uji F maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan atau bersama-sama motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi UMKM Tahu Kres KWB

- a. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pada item X1.1 yaitu kerja keras memiliki skor tertinggi. Sedangkan pada item X1.5 yaitu pemanfaatan waktu memiliki skor terendah, maka dari itu sebaiknya UMKM Tahu Kres KWB memberikan motivasi kepada karyawannya dengan cara pemberian

bonus sehingga karyawan akan memanfaatkan waktu kerja dengan lebih maksimal dan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.

b. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pada item X1.1 yaitu mematuhi semua peraturan memiliki skor tertinggi. Sedangkan pada item X2.4 yaitu sanksi hukuman memiliki skor terendah, maka dari itu sebaiknya UMKM Tahu Kres KWB memberikan sanksi terhadap karyawannya yang melanggar peraturan sehingga karyawan memiliki rasa jera. Dengan adanya pemberian sanksi diharapkan mampu memperbaiki kedisiplinan karyawan yang melanggar, serta memelihara peraturan yang berlaku demi menujung kinerja karyawan serta menjaga produktivitas perusahaan.

c. Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja pada item X3.3 yaitu suhu udara memiliki skor tertinggi. Sedangkan pada item X3.4 yaitu kelembaban udara memiliki skor terendah, maka dari itu sebaiknya UMKM Tahu Kres KWB memberikan upaya untuk menjaga kelembaban udara di ruangan produksi dengan cara menambah ventilasi udara maupun memperbaiki sirkulasi udara pada ruang produksi. Sehingga karyawan akan dapat bekerja dengan nyaman dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan karena keterbatasan yang dimiliki peneliti dan belum bisa dikatakan sempurna. Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya untuk dapat menjadikan referensi dan dapat melengkapi actor-aktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan metode dan alat analisis data yang berbeda guna menyempurnakan penelitian selanjutnya mengenai kinerja karyawan. Selain itu peneliti selanjutnya dapat membahas lebih dalam terkait variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan karakteristik responden yang berbeda sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat, valid, dan variatif.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi *R Square* yaitu 50,2 % yang artinya bahwa kinerja karyawan mampu dijelaskan 50,2% oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya yaitu 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Oleh karena itu, diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel bebas selain yang diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi, Volume 6 Nomor 2*, 71-83.
- Fiansi, & T, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Tolitoli. *Sinar Manajemen, Volume 6 nomor 2*, 141-145.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2009). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mufidah, E., & Fitri, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja UMKM di Kota Pasuruan. *Riset Entrepreneurship, Volume 2 Nomor 2*, 29-36.
- P, E. N., & Marsudi, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Blora. *Manajemen Pelayaran Nasional, Volume 5 Nomor 2*.
- Reno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim, Volume 20 Nomor 1*, 61-74.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedamaryanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Sedamaryanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sedamaryanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sudama, I. K., & Kusumawijaya, I. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPK Monarch Dalung-Bali. *Research of Management, Volume 2 Nomor 1*, 79-89.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian kuantitatif Kualitatif dan R&D* . Bandung: CV.Afabeta.

