

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WANGTA AGUNG SURABAYA

Deva Dwi Putri Andinia Sari

andiniadeva2810@gmail.com

Sasi Agustin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resources are a crucial asset. Their quality must be developed since they are the factors that drive the company to develop. This research aimed to find out the effect of work environment, work discipline, and work motivation on the employees' performance at PT. Wangta Agung Surabaya. Moreover, the population was employees of PT. Wangta Agung Surabaya. The research was quantitative. The data were primary. Furthermore, the data collection technique used, i.e. saturated sampling. In line with that, there were 40 respondents from the research division and development (R&D) as the sample. The data analysis technique used multiple linear regression. Additionally, the result showed that both work environment and work motivation had a positive and significant effect on the employees' performance. It meant the effect of both of them were effective and meaningful. However, work discipline had a positive but insignificant effect on the employees' performance. This meant that work discipline affected the employees' performance but was not meaningful. In addition, work environment, work discipline, and work motivation should be improved to affect the employees' performance.

Keywords: work environment, work discipline, work motivation, employees' performance

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset yang krusial dan harus dikembangkan kualitasnya, karena sumber daya manusia menjadi faktor yang mendorong perusahaan itu berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wangta Agung Surabaya. Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Wangta Agung Surabaya. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden dari divisi research and development (R&D). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (LK) dan Motivasi Kerja (MK) memiliki pengaruh positif dan signifikan, artinya berpengaruh dan bermakna terhadap kinerja karyawan (KK). Disiplin Kerja (DK) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan, artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK) tetapi tidak memiliki makna. Maka dari hasil penelitian ini, Jika lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terus ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat krusial bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang memacu pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

PT. Wangta Agung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri sepatu orientasi lokal dan ekspor yang berlokasi di Surabaya, Jawa Timur. PT. Wangta Agung telah menghasilkan berbagai jenis sepatu dan sandal yang dipasarkan baik didalam maupun diluar negeri, diantaranya Ortuseight, NineTen, Ardiles, Gola, Guess, dan Autry.

Pada PT. Wangta Agung Surabaya menunjukkan adanya permasalahan rendahnya disiplin kerja, terutama terlihat dari kurangnya kesadaran karyawan dalam mematuhi

peraturan perusahaan. Kondisi ini tercermin dalam tingginya tingkat ketidakpatuhan, seperti absensi dan keterlambatan yang tinggi. Berikut data absensi karyawan divisi R&D PT. Wangta Agung Surabaya :

Tabel 1
Data Absensi Karyawan Divisi R&D PT. Wangta Agung Surabaya
Tahun 2023

Bulan	Jumlah karyawan	Izin (orang)	Sakit (orang)	Alpha (orang)	Terlambat (orang)
Januari	40	26	20	0	10
Februari	40	16	22	0	12
Maret	40	21	18	3	9
April	40	16	7	1	14
Mei	40	18	6	1	11
Juni	40	7	10	0	15
Juli	40	22	13	0	20
Agustus	40	4	11	0	13
September	40	17	3	1	18
Oktober	40	19	8	0	21
November	40	16	9	2	23
Desember	40	10	4	1	25
TOTAL		192	131	9	191

Sumber : data sekunder PT. Wangta Agung Surabaya, 2023

Dalam tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan dari bulan Januari-Desember tahun 2023. Dapat dilihat dari data diatas masih banyak karyawan yang izin yang totalnya mencapai 192 orang dikarenakan ada hambatan diluar urusan pekerjaan yang mendadak dan juga masih banyak karyawan yang datang terlambat ke kantor mencapai 191 orang. Dari data diatas menunjukkan bahwa adanya peningkatakan ketidakdisiplinan. Dari besarnya jumlah karyawan yang izin ataupun datang terlambat ini dapat mengurangi kinerja perusahaan karena pekerjaan akan tidak berjalan maksimal. ketidakhadiran yang semakin tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan karyawan yang izin ataupun terlambat tidak dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Hasil observasi peneliti pada PT. Wangta Agung Surabaya juga terdapat permasalahan selain disiplin kerja yang rendah, yaitu permasalahan dalam lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja di divisi R&D ini memiliki penerangan yang redup dan juga tata letak meja yang terlalu dekat antara meja satu dengan meja yang lain. Permasalahan lainnya yaitu permasalahan dalam motivasi kerja, dimana motivasi kerja di divisi R&D ini kurangnya penghargaan atas hasil kerja karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2016:189) mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, termasuk kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini, fokus akan diberikan pada analisis lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebagai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Jika suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik maka hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai dan kurang nyaman maka hal tersebut dapat menurunkan motivasi dan disiplin kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2018:118), lingkungan kerja sebagai semua fasilitas dan sarana kerja di sekitar karyawan yang tengah melaksanakan tugasnya, yang dapat mempengaruhi pekerjaan seperti fasilitas dan peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan juga hubungan kerja di lingkungan tersebut. Penelitian Islam (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya, sedangkan Ni'mah (2023) menyatakan hasil yang berbeda dengan

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gradial Perdana Perkasa.

Menurut Afandi (2018:11), disiplin kerja adalah aturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh organisasi, disetujui oleh pemilik perusahaan, dan diterima dengan sukarela oleh karyawan yang tergabung di dalamnya. Penelitian Septiandi (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (JX) di Divisi Produksi Factory 5. Namun, penelitian Farid (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo.

Menurut Mangkunegara (2013:68), motivasi merupakan keadaan yang mendorong karyawan dengan arah yang terarah menuju tujuan perusahaan. Penelitian Hasanah (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sweet Seventeen. Namun, penelitian Pragiwani (2020) menunjukkan hasil yang berbeda, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangta Agung Surabaya". Rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain : (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya ?. (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya ?. (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya ?. Selanjutnya penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangta Agung Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2018:118), lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang menjalankan tugasnya, yang dapat mempengaruhi pekerjaan, termasuk fasilitas dan alat bantu pekerjaan, tingkat kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan juga hubungan antar individu yang berada di dalam lingkungan tersebut, sedangkan menurut Alex (2016:135), lingkungan kerja adalah kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi.

Disiplin Kerja

Afandi (2018:11), menjelaskan bahwa disiplin kerja melibatkan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan oleh pengurus suatu organisasi, disetujui oleh pemilik perusahaan, dan diterima dengan sukarela oleh karyawan yang bergabung, sehingga mereka patuh terhadap peraturan tersebut. Menurut Rivai (2016:93), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, sedangkan menurut Sastrohadiwiryono dan Syuhada (2019:333), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Motivasi Kerja

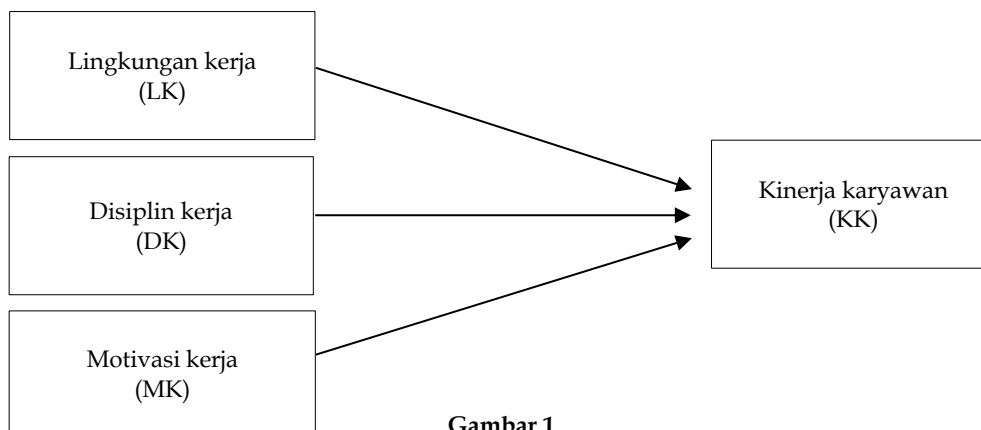
Menurut Mangkunegara (2013:68) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Winardi (2016:6), motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, sedangkan menurut Priansa (2014:201), motivasi adalah proses yang mencerminkan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan. Jika motivasi kerja tinggi, kinerja karyawan juga akan tinggi dan akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Menurut Teori Hierarki Kebutuhan Maslow adalah salah satu teori psikologi yang berguna untuk memicu munculnya motivasi pada seorang individu dalam memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:105), Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya dilandaskan pada kecakapan dan ketepatan waktu. Menurut Abdullah (2014:115), kinerja karyawan adalah salah satu tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan menurut Darodjat (2015:105) Kinerja adalah suatu tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan aktivitas tertentu yang merupakan tugas dan tanggung jawabnya.

Rerangka Konseptual

Berikut ini adalah gambar rerangka konseptual yang disajikan pada gambar 1 :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Sutrisno (2018:118) menggambarkan lingkungan kerja sebagai totalitas sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang sedang bekerja, mencakup fasilitas dan peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan kerja antar individu di lingkungan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Islam (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya. Hasil yang berbeda didapatkan oleh Ni'mah (2023) menyatakan hasil yang berbeda dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gradial Perdana Perkasa.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wangta Agung Surabaya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan karakteristik penting yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat mengembangkan prinsip kerja yang baik. Afandi (2018:11) menggambarkan disiplin kerja sebagai aturan tata tertib yang telah ditetapkan oleh manajemen suatu organisasi, disetujui oleh pemilik perusahaan, dan diakui serta diterima dengan sukarela oleh karyawan yang menjadi bagian dari organisasi tersebut. Penelitian Septiandi (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (JX) di Divisi Produksi Factory 5. Namun, perspektif yang berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan Farid (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wangta Agung Surabaya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki pengaruh besar kinerja karyawan di suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:68) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi setiap orang tentu berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sweet Seventeen. Hasil yang berbeda didapatkan oleh Pragiwani (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wangta Agung Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada uji hipotesis sebagai landasan untuk mengambil kesimpulan. Penelitian bertujuan untuk mengevaluasi dampak lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wangta Agung Surabaya. Sugiyono (2017:8) menjelaskan bahwa jenis penelitian ini tergolong dalam filsafat positivisme, dilakukan pada populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, menerapkan analisis data berbasis kuantitatif atau statistik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam metodologi penelitian.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Menurut sugiyono (2020), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan kualitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wangta Agung Surabaya pada divisi R&D yang berjumlah 40 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini tidak menggunakan sampel karena seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel sehingga penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut sugiyono (2017:85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, dari penjelasan tersebut maka seluruh anggota populasi dari karyawan divisi Research and Development (R&D) yang berjumlah 40 orang di kantor PT. Wangta Agung Surabaya dijadikan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer yaitu data diperoleh secara langsung dari pengamatan objek kajian akan diperiksa. Menurut Sugiyono (2020) data primer merupakan sumber informasi yang diambil dari narasumber yang secara langsung masuk ke pengumpul data. Data primer pada penelitian ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner dengan sejumlah lembar kertas yang dibagikan kepada responden.

Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dari karyawan PT. Wangta Agung Surabaya melalui penyebaran kuesioner tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada karyawan divisi Research and Development (R&D) PT. Wangta Agung Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang melibatkan penyampaian daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner akan dilakukan dengan sistem tertutup yang berarti responden diharapkan memberi tanggapan sesuai dengan yang dialami karyawan dan responden diharapkan menggunakan skala pengukuran yang dapat dipilih. Jawaban kuesioner memiliki skala likert yang dapat digunakan untuk menjawab kuesioner, menurut Sugiyono (2020), skala likert mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok masyarakat terhadap fenomena sosial. Kriteria penilaian Skala likert untuk memberikan jawaban yaitu:

Tabel 2
Pemberian Skor Untuk Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Kode	Nilai Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Setuju	S	3
4	Sangat Setuju	SS	4

Sumber : Sugiyono (2020)

Tanggapan untuk setiap instrumen dengan menggunakan skala likert adalah nilai dari sangat positif hingga sangat negatif yang bisa diartikan kata-kata melengkapi persyaratan analisis kuantitatif dengan membuat tabel interval yang bertujuan untuk menghitung nilai jawaban yang diisi oleh responden. Pengambilan data ini didistribusikan melalui sejumlah lembar kertas yang dibagikan kepada responden.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Wangta Agung Surabaya, dengan tujuan mencapai tingkat kualitas dan kuantitas yang diharapkan dalam menjalankan tugasnya. Adapun indikator kinerja karyawan merujuk pada Mangkunegara (2013:75), yaitu : 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) tanggung jawab, 4) kerja sama, 5) inisiatif.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana segala aktivitas kerja karyawan PT. Wangta Agung Surabaya berlangsung, dilengkapi dengan berbagai fasilitas yang diperlukan untuk menjalankan tugas kerja. Ada beberapa indikator lingkungan kerja merujuk pada Sedarmayanti (2016:26), yaitu : 1) kebisingan, 2) hubungan kerja, 3) fasilitas, 4) kelembapan udara.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap yang wajib dimiliki oleh seseorang agar senantiasa mematuhi peraturan dan ketetapan yang berlaku di sekitar lingkungan, termasuk di lingkungan kerja PT. Wangta Agung Surabaya. Adapun indikator disiplin kerja merujuk pada Hasibuan (2017:194), yaitu : 1) tujuan serta kemampuan, 2) teladan pemimpin, 3) balas jasa, 4) keadilan, 5) sanksi hukuman, 6) ketegasan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu sugesti yang timbul karena dorongan yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada karyawan PT. Wangta Agung Surabaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dari sebelumnya. Adapun indikator merujuk pada Sedarmayanti (2015:233-239), yaitu : 1) gaji, 2) supervisi, 3) hubungan kerja, 4) pengakuan atau penghargaan, 5) keberhasilan.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk menilai keabsahan suatu kuesioner atau alat ukur penelitian. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat dengan tepat mengukur konsep atau variabel yang hendak diuji. Dalam pengukuran validitas, digunakan alat ukur berupa angka korelasi antara skor kuesioner dengan skor keseluruhan responden terhadap informasi dalam kuesioner. Ghazali (2016:53) memberikan dasar perhitungan untuk mengukur validitas. a) jika nilai signifikan pada pertanyaan tersebut ≤ 0.05 maka dinyatakan valid; b) jika nilai signifikan pada setiap pertanyaan tersebut > 0.05 maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu metode yang dapat diandalkan untuk mengevaluasi kuesioner yang memuat indikator atau konstruk khusus. Konsistensi dan stabilitas kuesioner dinilai dengan melihat sejauh mana jawaban responden tetap konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Ghazali (2016:47) Suatu konstruk atau variabel dianggap dapat diandalkan atau reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan arah hubungan antara variabel independen, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menilai apakah setiap variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif terhadap variabel dependen. Ghazali (2016:95) menjelaskan bahwa analisis regresi linear berganda melibatkan hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

Model regresi dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1LK + \beta_2DK + \beta_3MK + e$$

Keterangan :

KK	: Kinerja Karyawan
α	: Konstanta
LK	: Lingkungan Kerja
DK	: Disiplin Kerja
MK	: Motivasi Kerja
$\beta_1; \beta_2; \beta_3$: Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas
e	: Standard Error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Ghazali (2016:160) menjelaskan bahwa model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu metode uji normalitas yang digunakan adalah analisis statistik *one-sample Kolmogorov-Smirnov*.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan dalam analisis regresi linear berganda untuk menguji keberadaan korelasi antar variabel bebas. Ghazali (2016:105) menjelaskan bahwa tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menilai apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dalam model regresi. Uji ini membantu dalam mengidentifikasi apakah terdapat masalah multikolinearitas, yaitu kondisi di mana variabel bebas saling berkorelasi tinggi satu sama lain.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:135) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas berguna untuk menilai apakah terdapat ketidaksetaraan dalam varian residual antar pengamatan dalam model regresi. Gejala heteroskedastisitas dapat diidentifikasi melalui pengamatan pola penyebaran titik-titik pada diagram residual. Jika tidak terlihat pola yang jelas, dengan titik-titik tersebar secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika terdapat pola tertentu yang teratur, seperti pola gelombang atau perubahan lebar dan menyempitnya penyebaran titik-titik, dapat dianggap sebagai gejala heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dilakukan dengan maksud untuk mengevaluasi sejauh mana dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Ini memungkinkan peneliti untuk menentukan apakah model regresi linear berganda yang diterapkan dalam penelitian memiliki tingkat kebermaknaan yang sesuai, dengan tingkat signifikansi α sebesar 5%. Kriteria evaluasi uji F dapat diuraikan sebagai berikut: a) jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model ini layak digunakan dalam penelitian; b) jika nilai signifikansi $F > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak layak digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi R²

Uji Koefisien Determinasi digunakan sebagai alat ukur untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, mempengaruhi variasi pada variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Rentang nilai koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1. Ghazali (2016:95) menjelaskan bahwa koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi yang terdapat pada variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t pada dasarnya digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel bebas yang terdiri lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Wangta Agung Surabaya; b) Jika nilai signifikansi uji $t \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel bebas yang terdiri lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wangta Agung Surabaya.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas yang diolah menggunakan program SPSS untuk variabel independen Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, serta variabel dependen Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Penyataan	R hitung	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,567	0,000	Valid
	LK2	0,743	0,000	Valid
	LK3	0,662	0,000	Valid
	LK4	0,775	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,458	0,003	Valid
	DK2	0,663	0,000	Valid
	DK3	0,702	0,000	Valid
	DK4	0,797	0,000	Valid
	DK5	0,637	0,000	Valid
	DK6	0,753	0,000	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK1	0,629	0,000	Valid
	MK2	0,789	0,000	Valid
	MK3	0,827	0,000	Valid
	MK4	0,705	0,000	Valid
	MK5	0,673	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,747	0,000	Valid
	KK2	0,894	0,000	Valid
	KK3	0,860	0,000	Valid
	KK4	0,713	0,000	Valid
	KK5	0,917	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2024

Uji Reliabilitas

Berikut hasil pengujian reliabilitas yang digunakan untuk mengevaluasi kuesioner pada variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>croanbach alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,631	Reliable
Disiplin Kerja (DK)	0,752	Reliable
Motivasi Kerja (MK)	0,755	Reliable
Kinerja Karyawan (KK)	0,862	Reliable

Sumber: Data Primer, 2024

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dari uji tersebut diperoleh melalui program SPSS dan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,205	2,548		2,435	0,020
	Lingkungan Kerja	0,332	0,149	0,337	2,227	0,032
	Disiplin Kerja	0,029	0,128	0,036	0,226	0,823
	Motivasi Kerja	0,303	0,131	0,355	2,308	0,027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2024

$$KK = 6,205 + 0,332 LK + 0,029 DK + 0,303 MK + e$$

Berdasarkan analisis regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Dalam perolehan persamaan regresi linier berganda pada tabel diatas menunjukkan bahwa konstanta bernilai 6,205. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK), dan Motivasi Kerja (MK) bernilai tetap, maka variabel Kinerja Karyawan (KK) bernilai sebesar 6,205. 2) Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (LK) bernilai 0,332. Dalam hal ini variabel lingkungan kerja menunjukkan hubungan positif yang mempunyai sifat searah. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel independent lain konstan. 3) Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (DK) bernilai 0,029. Dalam hal ini variabel disiplin kerja menunjukkan hubungan positif yang mempunyai sifat searah. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja diterapkan dengan baik sesuai aturan yang berlaku dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel independent lain konstan. 4) Koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja (MK) bernilai 0,303. Dalam hal ini variabel motivasi kerja menunjukkan hubungan positif yang mempunyai sifat searah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ditingkatkan dan diberikan sesuai hasil kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel independent lain konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

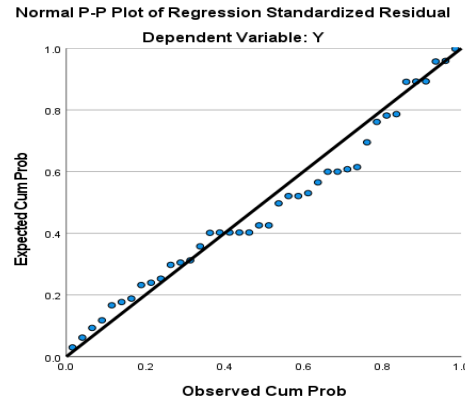
Berikut ini adalah hasil pengujian normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini, menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov* dan grafik histogram *Normal Probability Plot*, sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,33231831
Most Extreme Differences	Absolute	0,131
	Positive	0,131
	Negative	-0,057
Test Statistic		0,131
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,083

Sumber : Data Primer, 2024

Dalam Tabel 6, hasil uji normalitas dengan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,083. Keputusan diambil berdasarkan kriteria bahwa jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $\geq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diujikan memiliki distribusi normal. Dengan nilai yang diperoleh sebesar 0,083, hal ini menunjukkan bahwa data tersebut dapat dianggap memiliki distribusi normal.



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan grafik P - Plot
Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan Gambar 2, titik-titik data tersebar mengikuti arah garis diagonal pada grafik Normal Probability Plot. Keputusan diambil dengan memperhatikan bahwa data meluas sekitar garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas. Hasil ini menunjukkan bahwa distribusi data pada uji normalitas menunjukkan pola yang mendekati normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

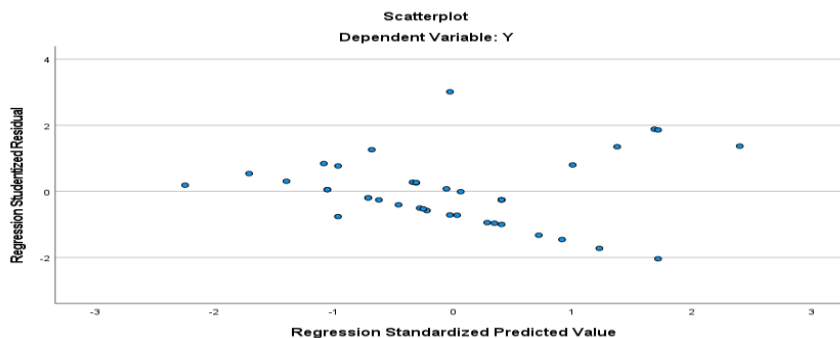
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,794	1,260	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (DK)	0,731	1,368	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (MK)	0,769	1,300	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, 2024

Dari Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdampak oleh multikolinearitas atau tidak adanya korelasi antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Indikasi heteroskedastisitas dapat terlihat pada hasil pengujian sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer, 2024

Dari gambar 3, terlihat bahwa scatterplot menunjukkan penyebaran titik-titik data di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y (KK), dan tidak membentuk pola yang konsisten. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi R²

Berikut adalah hasil uji (R²) yang diperoleh melalui penggunaan program SPSS:

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	0,346	0,292	1,387

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

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 8, nilai koefisien determinasi R Square adalah 0,346 atau 34,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 34,6% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, 65,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji F

Berikut hasil uji statistik F yang diolah dengan program SPSS yaitu dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Statistik F "ANOVA a"
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36,672	3	12,224	6,357	.001 ^b
Residual	69,228	36	1,923		
Total	105,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 9 yang menunjukkan hasil uji statistik F menggunakan program SPSS, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian layak diterima dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Peguajian Hipotesis

Hasil uji t dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	2,227	0,032	Signifikan
Disiplin Kerja	0,226	0,823	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja	2,308	0,027	Signifikan

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 10 mengenai hasil uji hipotesis (uji t) dapat memberikan penjelasan sebagai berikut : 1) Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Lingkungan Kerja memperoleh Tingkat signifikansi 0,032 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. 2) Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Disiplin Kerja memperoleh Tingkat signifikansi 0,823 ($\geq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak. 3) Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Motivasi Kerja memperoleh Tingkat signifikansi 0,027 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wangta Agung Surabaya

Berdasarkan analisis uji t, ditemukan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wangta Agung Surabaya, Hasil ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang searah dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berpengaruh positif apabila semakin baik dan sesuai lingkungan kerja yang dimiliki oleh perusahaan khususnya lingkungan kerja di divisi R&D yang dapat mendukung kreativitas dan inovasi mereka, ini akan sejalan dengan dengan meningkatnya kinerja karyawan dan berpengaruh secara signifikan berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan dengan lingkungan kerja seperti fasilitas penunjang misalnya peralatan desain yang lengkap, perangkat lunak yang mendukung, suasana tempat kerja yang nyaman, pencahayaan ruangan yang cukup dan terdapat ruang diskusi untuk divisi R&D guna untuk bertukar pikiran secara kreatif, dapat membuahkan hasil kinerja yang baik dikarenakan lingkungan kerja pada PT. Wangta Agung Surabaya sesuai yang diharapkan dan memberikan hasil kerja yang lebih optimal dan berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Islam (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Ni'mah (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gradial Perdana Perkasa.

Disiplin Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wangta Agung Surabaya

Dari analisis uji t, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Wangta Agung Surabaya, namun tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat pengaruh positif, namun tidak cukup signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh positif apabila disiplin kerja diterapkan dengan baik sesuai aturan yang berlaku, maka kinerja karyawan divisi R&D PT. Wangta Agung Surabaya meningkat, dan berpengaruh secara tidak signifikan berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh yang tidak bermakna terhadap kinerja karyawan. Jadi apabila disiplin kerja diterapkan dengan baik sesuai aturan yang berlaku, maka kinerja karyawan divisi R&D PT. Wangta Agung Surabaya meningkat walaupun tidak signifikan. Hal ini dikarenakan perusahaan lebih fokus pada inovasi dan pengembangan produk baru atau ide-ide baru yang di hasilkan dari divisi R&D, ini menyebabkan disiplin kerja menjadi tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di divisi R&D. Dalam hal ini perusahaan harus tetap mempertahankan dan menerapkan disiplin kerja dengan baik

seperti pemberian sanksi hukuman untuk yang melanggar dan ketegasan pemimpin dalam menegur karyawan yang tidak disiplin agar kinerja perusahaan berjalan maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farid (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Septiandi (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (JX) di Divisi Produksi Factory 5.

Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wangta Agung Surabaya

Dari hasil analisis uji t, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wangta Agung Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah yang signifikan antara tingkat motivasi kerja karyawan dengan kinerja mereka di perusahaan tersebut. Berpengaruh positif apabila motivasi kerja ditingkatkan dan diberikan sesuai hasil kerja karyawan maka kinerja karyawan divisi R&D akan meningkat dan berpengaruh secara signifikan berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan dengan motivasi kerja seperti gaji yang cukup, pemberian penghargaan atas hasil kerja yang dicapai karyawan divisi R&D berupa bonus diluar gaji karena telah menghasilkan produk yang layak dipasarkan dapat membuahkan hasil kinerja yang baik dikarenakan motivasi kerja pada PT. Wangta Agung Surabaya sesuai yang diharapkan dan memberikan hasil kerja yang lebih optimal dan berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasanah (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sweet Seventeen. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Pragiwani (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan serta pengujian yang telah teruraikan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangta Agung Surabaya” maka dapat disimpulkan yakni : 1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wangta Agung Surabaya. Berpengaruh positif apabila semakin baik dan sesuai lingkungan kerja yang dimiliki oleh perusahaan khususnya lingkungan kerja di divisi R&D yang dapat mendukung kreativitas dan inovasi mereka, akan sejalan dengan dengan meningkatnya kinerja karyawan dan berpengaruh secara signifikan berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang diterapkan oleh suatu perusahaan seperti fasilitas penunjang misalnya peralatan desain yang lengkap, perangkat lunak yang mendukung, suasana tempat kerja yang nyaman dan terdapat ruang diskusi untuk divisi R&D guna untuk bertukar pikiran secara kreatif, dapat membuahkan hasil kinerja yang baik dikarenakan lingkungan kerja pada PT. Wangta Agung Surabaya sesuai yang diharapkan dan memberikan hasil kerja yang lebih optimal dan berkualitas; 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Berpengaruh positif apabila disiplin kerja diterapkan dengan baik sesuai aturan yang berlaku, maka kinerja karyawan divisi R&D PT. Wangta Agung Surabaya meningkat, dan berpengaruh secara tidak signifikan berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh yang tidak bermakna terhadap kinerja karyawan. Jadi apabila disiplin kerja diterapkan dengan baik sesuai aturan yang berlaku, maka kinerja karyawan divisi R&D PT. Wangta Agung Surabaya

meningkat walaupun tidak signifikan. Dalam hal ini perusahaan harus tetap mempertahankan dan menerapkan disiplin kerja dengan baik seperti pemberian sanksi hukuman untuk yang melanggar dan ketegasan pemimpin dalam menegur karyawan yang tidak disiplin agar kinerja perusahaan berjalan maksimal; 3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh positif apabila motivasi kerja ditingkatkan dan diberikan sesuai hasil kerja karyawan maka kinerja karyawan divisi R&D akan meningkat dan berpengaruh secara signifikan berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang diberikan perusahaan seperti gaji yang cukup, pemberian penghargaan atas hasil kerja yang dicapai karyawan divisi R&D berupa bonus diluar gaji karena telah menghasilkan produk yang layak dipasarkan, dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan divisi R&D PT. Wangta Agung Surabaya.

Keterbatasan

Dalam Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang disadari peneliti yaitu antara lain : 1) Dalam penelitian ini mendapat informasi melalui hasil survei dari kuesioner dalam memperoleh persepsi dari karyawan sehingga tidak menutup kemungkinan jika persepsi yang diberikan karyawan tidak sesuai dengan situasi asli responden; 2) Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencakup pada satu divisi yaitu divisi research and Development (R&D) yang ruang lingkungannya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi ke kepada populasi yang lebih luas.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya dalam penelitian ini, maka peneliti dapat mengajukan beberapa saran yaitu antara lain : 1) Bagi PT. Wangta Agung Surabaya : a) Berdasarkan temuan dalam penelitian mengenai Lingkungan Kerja, disarankan agar PT. Wangta Agung Surabaya lebih fokus pada peningkatan kenyamanan di lingkungan kerja divisi R&D. Langkah ini dapat melibatkan pemberian fasilitas penunjang, menciptakan suasana tempat kerja yang nyaman di seluruh area PT. Wangta Agung Surabaya, dan tempat kerja sebagai wadah bagi pegawai untuk berbagi pengalaman, sehingga dapat mempererat keharmonisan dalam menjalankan tugas; b) Berdasarkan hasil penelitian mengenai Disiplin Kerja, direkomendasikan agar para pemimpin di PT. Wangta Agung Surabaya aktif mendorong karyawan divisi R&D untuk tetap menerapkan disiplin kerja dengan baik. Hal ini dapat dicapai dengan memotivasi karyawan untuk mematuhi aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan, termasuk dalam hal ketaatan terhadap waktu kerja. Hal ini diharapkan agar kinerja perusahaan berjalan maksimal; c) Berdasarkan penemuan dalam penelitian mengenai Motivasi Kerja, dianjurkan agar PT. Wangta Agung Surabaya terus meningkatkan upaya dalam memelihara dan meningkatkan motivasi karyawan divisi R&D. Pendekatan ini bisa dilakukan dengan memberikan penghargaan yang sesuai atas pencapaian prestasi oleh setiap karyawan, sehingga dapat mendorong tercapainya kinerja yang optimal; 2) Bagi Peneliti Selanjutnya : Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yakni Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, dalam usahanya untuk mengeksplorasi dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dalam upaya untuk memperdalam pemahaman di masa depan, saran diberikan kepada peneliti selanjutnya agar mempertimbangkan penambahan variabel bebas lainnya, seperti Loyalitas Kerja, Tingkat Stress Kerja, Beban Kerja, Kompetensi, dan elemen-elemen lain yang dapat memainkan peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara menyeluruh. Dengan mengintegrasikan variabel-variabel tambahan ini, penelitian memiliki potensi untuk memberikan wawasan yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang membentuk kinerja karyawan di konteks lingkungan kerja tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alex, N. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Darodjat, T. A. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Edisi ke -1. Refika Aditama. Bandung.
- Farid, N. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo. *Journal on Education*, 1742-1749 .
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII) Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)* Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasanah, S. N. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sweet Seventeen Sidoarjo. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5, 557-574.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2017. *Indikator-indikator Disiplin Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Islam, S. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Stras Internasional Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ni'mah, R. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gradial Perdana Perkasa Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12, 1-20.
- Pragiwani, M. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3, 117-129.
- Priansa. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan*. Alfabeta cv. Bandung
- Rivai, V. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Pereusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, H.B.S., dan Asrie, H.S. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Cetakan Pertama. Edisi Revisi. Sinar Grafika Offset. Jakarta
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Septiandi, Z. 2021. Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri (JX) Sukabumi (Studi kasus bagian produksi factory 5). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2, 85-110.
- Sugiyono. 2015. *Statistik Nonparametris untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta. Bandung.
- _____. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.