

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CLASSIC AUTOMOTIVE MANUFACTURING SURABAYA

Oleh Angga Pradana Lugito

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Angga.pradanna29@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the work environment, work motivation, and work discipline partially or simultaneously on the performance of employees of PT. Classic Automotive Manufacturing Surabaya. Data collection was carried out using a quantitative approach and distributing questionnaires to 51 production employees of PT. Classic Automotive Manufacturing Surabaya.

The analytical method used is multiple linear regression test, data quality test, and classical assumption test. The analytical tool used in this study is SPSS 25. The results of this study show that the work environment partially has a significant effect on employee performance, partially significant work motivation has a significant effect on employee performance, and work discipline partially has a significant effect on employee performance. And simultaneously the work environment, work motivation, and work discipline have a significant effect on the performance of PT. Classic Automotive Manufacturing Surabaya.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Classic Automotive Manufacturing Surabaya. Pengumpulan data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan penyebaran kuisioner kepada 51 karyawan bidang produksi PT. Classic Automotive Manufacturing Surabaya.

Metode analisis yang digunakan yaitu uji regresi linier berganda, uji kualitas data, dan uji asumsi klasik. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Classic Automotive Manufacturing Surabaya.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan globalisasi pada saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat dengan kompetitornya terutama dalam aspek sumber daya manusia. Kualitas sumber

daya ditentukan melalui pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat menunjang dan memuaskan keinginan karyawan ataupun perusahaan. Untuk

menghadapi persaingan ini, perusahaan harus menentukan kebijakan dan strategi khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan melakukan beberapa cara seperti memberikan pelatihan, melalui pendidikan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan.

Menurut Rivai dan Basri dalam (2017-138), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil yang dicapai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang diinginkan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Dalam dunia perusahaan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawannya. Hal ini karena lingkungan kerja yang nyaman serta lengkap fasilitasnya akan memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Jika lingkungan kerja tidak memadai dan lengkap, maka akan mengganggu karyawan yang sedang menjalankan kegiatannya, dan kurang maksimal dalam kinerjanya.

Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi juga penting untuk peningkatan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan.

Hasrat minat, cita-cita dan tujuan. Motivasi tidak hanya berupa kata, tetapi dorongan yang kuat dari dalam diri. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi kehidupan dan lingkungan sekitar. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan oleh Suwanto (2020:161) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu

Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan yang maksimal, kedisiplinan merupakan suatu hal yang terpenting, karena tanpa kedisiplinan akan sulit untuk mewujudkan tujuan yang maksimal. Menurut Hasibuan dalam Sinemabela (2016:335) disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan

PT. Classic Automotive Manufacturing (PT. CAM) merupakan salah satu perusahaan penghasil karpet mobil di Surabaya. Produk yang dibuat oleh PT. CAM bersifat *make to order*. Jadi jumlah karpet mobil yang di produksi disesuaikan dengan jumlah order dari pelanggan yang sehingga perusahaan tidak menyediakan stok untuk barang jadi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan dan *human resource development* PT. CAM yang telah dilakukan, terdapat penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja disini mencakup beberapa faktor yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Pada PT. Classic Auto Manufacturing Surabaya mengenai lingkungan kerja fisik salah satunya seperti sirkulasi udara yang kurang baik yang menjadikan para karyawan kurang konsentrasi dalam bekerja. Hal ini menjadikan kinerja karyawan nya kurang maksimal. Mengenai

motivasi kerja, salah satu kegiatan seperti breafing pagi dalam beberapa bulan terakhir tidak terlaksana, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan kurang semangat dalam bekerja. Mengenai disiplin kerja, yang diharapkan PT.CAM adalah karyawan yang tingkat ketidahadirannya sedikit. Faktanya, karyawan masih banyak melakukan kesalahan dalam menjalankan peraturan mengenai jam masuk kerja yang sering terlambat. Hal ini akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Dalam perusahaan, lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting. Hal ini karena terkait dengan kenyamanan para karyawan dalam berkegiatan atau bekerja. Bagi karyawan, lingkungan kerja adalah bagian yang sangat penting dan berpengaruh terhadap jalannya operasional perusahaan. Menurut afandi (2018:66) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2017: 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang mengarahkan kepada tujuan dan menciptakan

kemauan untuk melakukan sesuatu hal agar dapat mencapai tujuan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang dijadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017, p154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, tetapi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan dan semangat kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan mematuhi norma-norma yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Disiplin menunjukkan suatu keadaan atau sikap profesional yang ada pada diri karyawan terhadap ketentuan-ketentuan yang ada di perusahaan. Jadi, apabila ketentuan-ketentuan yang ada di perusahaan di langgar atau diabaikan, maka karyawan mempunyai kedisiplinan yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan mematuhi ketentuan yang ada pada perusahaan, maka akan menggambarkan adanya kondisi disiplin karyawan yang baik. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku

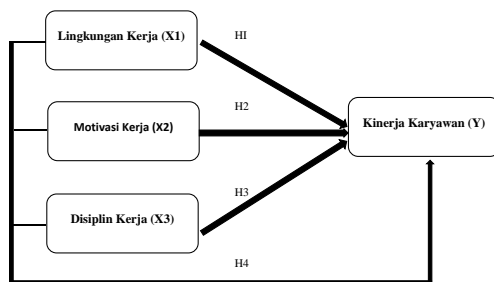
Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan karyawan selama bekerja atau juga tidak dilakukan karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan seberapa pengaruh mereka dalam berkontribusi di perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil

kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Uhar Suharsaputra (2010) bahwa “kinerja atau performance berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal”. Kinerja seseorang akan terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dengan melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia telah berusaha mencapai yang telah ditetapkan.

Kerangka Konseptual

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan secara sistematis digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:



Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah penulis mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Hipotesis yang dinyatakan sebagai jawaban yang teoritis terhadap rumusan penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data. Sugiyono (2018:96) mengatakan “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan perumusan masalah yang ada,

maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

- H1 :Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. CLASSIC AUTOMOTIVE MANUFACTURING (CAM) Surabaya
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. CLASSIC AUTOMOTIVE MANUFACTURING (CAM)Surabaya
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. CLASSIC AUTOMOTIVE MANUFACTURING (CAM) Surabaya
- H4 : Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. CLASSIC AUTOMOTIVE MANUFACTURING (CAM) Surabaya

Keterangan :

- X1 : Variabel bebas Lingkungan Kerja
- X2 : Variabel bebas Motivasi Kerja
- X3 : Variabel bebas Disiplin Kerja
- Y : Kinerja Karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data yang telah dikumpulkan terlebih dahulu diuji dengan bantuan Software Statitical Package of Social Science (SPSS) 25 sebagai berikut.

Uji Validitas

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa r tabel dalam penelitian ini ketika $Df = (51-2) = 49$ dengan signifikan 0,05 adalah sebesar 0,2579. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa setiap butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (y) memiliki r hitung > r tabel, sehingga setiap butir pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,701	0,600	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,654	0,600	Reliable
Disiplin Kerja (X3)	0,792	0,600	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,731	0,600	Reliable

Nilai cronbach pada variabel Lingkungan kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Disiplin kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach alpha diatas 0,600 sehingga dapat disimpulkan penelitian ini adalah reliable.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39645801
	Absolute	.092
Most Extreme Differences	Positive	.092
	Negative	-.063
	Test Statistic	.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas penelitian ini menggunakan tabel Kolmogrov Sminorv nilai sig 0,200 > 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusikan normal.

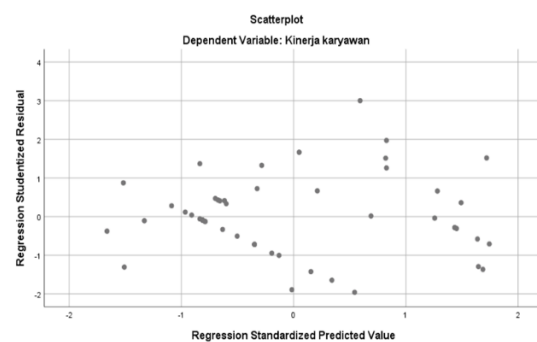
Uji Multikolinearitas

Variable	Tolerane	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,380	2,631
Motivasi Kerja (X2)	0,562	1,780
Disiplin Kerja (X3)	0,510	1,962

Pedoman model yang bebas dari multikolinearitas adalah memiliki nilai VIF

kurang dari angka 10 ($VIF \leq 10$). Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa X1 memiliki Tolerance 0,380 dengan VIF 2,631. Pada penelitian ini Variabel X2 memiliki Tolerance 0,562 dengan VIF 1,780. Pada penelitian ini variabel X3 memiliki Tolerance 0,510 dengan VIF 1,962. Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat menunjukkan hasil Uji heteroskedastisitas terhadap adanya Heterokedastisitas adalah bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik diatas yang mana dalam grafik tersebut data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal itu dalam penelitian ini tidak ditemukannya heteroskesdastisitas.

Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	4.860		
	Lingkungan kerja	.293	.118	.348	2.481	.017
	Motivasi kerja	.339	.119	.327	2.837	.007
	Disiplin kerja	.184	.088	.254	2.093	.042

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan dari perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 25

maka diperoleh persamaan regresi linier berganda pada tabel sebagai berikut:

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 25, Maka Model Persamaan Regresi Linier Berganda yang dihasilkan sebagai berikut :

$Y=4,860+0,293X1+0,339X2+0,184X3$ Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat di interprestasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 4,860 bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel bebas lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja bernilai tetap atau konsta, maka nilai variabel terikat kinerja karyawan cenderung positif sebesar 4,860 satuan.
2. Koefisien variabel lingkungan kerja (X1) bernilai positif, hal ini artinya lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,293 untuk setiap kenaikan satu satuan X1 dengan asumsi variabel lain tetap atau konsta.
3. Koefisien variabel motivasi kerja (X2) bernilai positif, hal ini artinya lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,339 untuk setiap kenaikan satu satuan X2 dengan asumsi variabel lain tetap atau konsta.
4. Koefisien disiplin kerja (X3) bernilai positif, hal ini artinya disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,184 untuk setiap kenaikan satu satuan X3 dengan asumsi variabel lain tetap atau konsta.

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.626	1.44034
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil dari

perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,648$ yang berarti bahwa sebesar 64,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3). Sedangkan sisanya 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	179.829	3	59.943	28.894	.000 ^b
	Residual	97.505	47	2.075		
	Total	277.333	50			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja						

Uji serentak (uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). F tabel = 2,79 Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.16 di dapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas lingkungan kerja(X1), motivasi kerja(X2) dan disiplin kerja(X3), terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). nilai F hitung sebesar 28,849 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,79. Karena F hitung 28,849 > 2,79 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji T

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel

terikat. Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang terdapat pada model yang terbentuk untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu X1, X2, dan X3 yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tak bebas (Y). T tabel 2,011

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.860	3.217		1.511	.138
	Lingkungan kerja	.293	.118	.348	2.481	.017
	Motivasi kerja	.339	.119	.327	2.837	.007
	Disiplin kerja	.184	.088	.254	2.093	.042

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas, analisi uji t parsial adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar $0,017 < 0,05$, sedangkan untuk t hitung $2,481 > 2,011$ dari t tabel. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H1) diterima. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CAM Surabaya.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi motivasi kerja sebesar $0,007 < 0,05$, sedangkan untuk t hitung $2,837 > 2,011$ dari t tabel. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H2) diterima. Artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CAM Surabaya

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi motivasi kerja sebesar $0,042 < 0,05$, sedangkan untuk t hitung $2,093 > 2,011$

dari t tabel. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H3) diterima. Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CAM Surabaya.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. CAM Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CAM Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin baik lingkungan kerjanya maka akan meningkat kinerja karyawannya.
2. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CAM Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkat kinerja karyawannya.
3. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CAM Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi kerjanya maka akan meningkat kinerja karyawannya.
4. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CAM Surabaya.
5. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan akan membawa perusahaan mencapai visi, misi dan tujuan yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini, didapat saran sebagai berikut

- a. Berdasarkan variabel lingkungan kerja, PT. CAM Surabaya diharapkan untuk memerhatikan kondisi lingkungan fisik kerja karyawan baik dari segi penerangan, kelembapan udara, serta warna dinding yang mungkin perlu perbaikan lagi. Karena hal ini akan meningkatkan, menjaga kualitas, dan kuantitas lingkungan kerja yang nyaman dan layak bagi para karyawan agar lebih aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya untuk tetap konsisten dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan variabel motivasi kerja, PT. CAM Surabaya akan lebih baik lagi apabila selalu diadakan pemberian motivasi seperti gathering setiap pagi yang dapat memberikan dampak positif bagi karyawan, seperti halnya terdorong gairah dalam melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Sehingga hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan variabel disiplin kerja, PT. CAM Surabaya juga diharapkan selalu memerhatikan mengenai kedisiplinan karyawannya, seperti memerhatikan tingkat kehadiran karyawan, serta memberikan sanksi terhadap kesalahan - kesalahan mengenai disiplin kerja. Hal ini bertujuan agar dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Berdasarkan variabel kinerja karyawan, PT. CAM Surabaya diharapkan agar tetap memerhatikan kinerja karyawannya serta lebih meningkatkan kinerja karyawannya melalui faktor-faktor pendukung lainnya.

2. Bagi peneliti

Selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan

pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Abrar Muslim, Ms. S., Bansu Irianto Ansori, Me., Usman, M., Said Ali Akbar, Mp., Rafsanjani, Ms. T., Kes Munawir, M., Vera Viena, M., Marisa Yoestara, M., Zulfan, M., & Zaiyana Putri, M. *Pembicara*.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah. Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 04.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2009). *Prosedur penelitian suatu pendekatan*.
- Dwiarti, R. . & W. A. B. (. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis (JPSB)*, (06)02, 157–170.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Fathoni, A., Magdalena Minarsih, M., Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang, M., & Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang, D. (2016). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP

- KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG. In *Journal Of Management* (Vol. 2, Issue 2).
- Gde Oka Pramadita, A., & Bagus Ketut Surya, I. (2015). *PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI DI DENPASAR BALI*. 4(8), 2301–2317.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Puji, Indah . 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Herdiansyah, I. (n.d.). *PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD DR H M RABAIN MUARA ENIM*.
- Jopanda, H. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. STRATEGI INISIATIF MEDIA JAKARTA*. In *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia* (Vol. 3, Issue 2).
- Kristanto. (2018). *Perancangan Sistem Informasi Dan Aplikasinya* (Revisi, Vol. 01).
- Mochammad Barok Triyo Alamsyah, & Endang Setyowati. (2019). *PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. UNITED INDO SURABAYA*. *Jurnal Hasil Penelitian LPPM Untag Surabaya*, 04 no 01, 10–18.
- Putrima, Ekti (2017) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu*. Diploma thesis, IAIN Bengkulu.
- Ramadhan, K. A. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Finnet Indonesia)*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 110(9), 1689–1699.
- Rizkita Putri, D. (n.d.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KEDAUNG GROUP Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Robert Firdaus Siagian. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK UOB*. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* , 6(2461–0593).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sholiha, P. I. (2020). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Bongkar Muat Andalas Ogan Komering Ilir*. In *Engineering, Construction and Architectural Management* (Vol. 25, Issue 1).
- Siagian, R. F. (n.d.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK UOB Sonang Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Sinta Herlini Putri. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Penerbit Media Group.
- Suwanto. (2021). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FAST FOOD INDONESIA (KFC) PONDOK INDAH PLAZA, JAKARTA SELATAN*. *Jurnal*

*ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program
Studi Manajemen UNPAM, 1(1), 15–21.*

Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi
Pendidikan*. Bandung. Refika Aditama

Terry, George R. 2009. *Prinsip-prinsip
Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.

Veithzal Rivai Zainal, S., & Basri (2016).
*Performance Appraisal : Sistem Yang
Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan
Dan Meningkatkan Daya Saing
Perusahaan, Manajemen Sumber Daya
Manusia Untuk Perusahaan (7th ed.)*.
PT. RAJAGRAFINDO.

Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta:
Rajawali Pers.

Yuniar, B., & Farida, N. (n.d.). *PENGARUH
MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN*.

