

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ROKOK ELEKTRIK ENAK SURABAYA

Firhad Fitrhoni

firhad45688@gmail.com

Novianto Eko Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)

ABSTRACT

This research aimed to find out and analyzed the effect of work environment, work motivation, and work discipline on the employees' performance at PT Rokok Elektrik Enak Surabaya. The work environment was measured through indicators of the physical and non-physical of the work environment. While work motivation was measured through indicators of the needs of achievement, needs of the power, and needs of affiliation. Moreover, work discipline was measured through indicators of goal and feasibility, exemplary leadership, remuneration (fee and welfare), justice, supervision attached, sanction and law, leadership firmness, and humanity correlation. Meanwhile, employees' performance was measured by indicators of quality, quantity, punctuality, effectivity, and independency. The research was descriptive-quantitative. Furthermore, the population was employees at PT Rokok Elektrik Enak Surabaya consisting of 195 people. Additionally, the sampling technique used non-probability sampling with 66 respondents as the sample. The instrument of data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed through google form to the employees of PT Rokok Elektrik Enak Surabaya. The research analysis research used multiple linear regression with SPSS 26. The result showed that work environment, work discipline, and motivation had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Rokok Elektrik Enak Surabaya.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Employees Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Rokok Elektrik Enak Surabaya. Pada variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Pada variabel motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Pada variabel disiplin kerja diukur melalui indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi dan hukuman, ketegasan pimpinan dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan pada variabel kinerja diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini pegawai PT Rokok Elektrik Enak Surabaya yang jumlahnya 195 pegawai. Adapun teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non-probability sampling* dengan jumlah sampel ditetapkan menjadi 66 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui google form pada pegawai PT Rokok Elektrik Enak Surabaya. Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Rokok Elektrik Enak Surabaya.

Kata kunci : lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi organisasi maupun perusahaan, dimana posisi dari pegawai yang merupakan sumber daya manusia berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kedudukan sebagai modal utama dalam suatu perusahaan, diperlukan adanya pengelolaan agar tetap menjadi karyawan tetap produktif.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan. Sebagaimana dalam hal ini, keberhasilan dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Besarnya pengaruh atas kinerja karyawan terhadap perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk mengelola dengan tujuan menjaga dan meningkatkan kinerja para karyawannya sesuai dengan sasaran yang diinginkan.

Kinerja secara umum dapat didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai bagaimana proses kerja. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2015) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kedudukan pegawai disini merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya pegawai aktivitas suatu perusahaan tidak akan berjalan. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Di dalam dunia kerja, terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung-jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri pegawai itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Rokok Enak Surabaya. (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Rokok Enak Surabaya. (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Rokok Enak Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk. (1) Mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Rokok Enak Surabaya. (2) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Rokok Enak Surabaya. (3) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Rokok Enak Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS KINERJA PEGAWAI

Kinerja secara umum dapat didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai bagaimana proses kerja. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Menurut Robbins (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan. Menurut Robbin kinerja pegawai sangat mempengaruhi kualitas dari sebuah organisasi. Apabila kinerja pegawai bagus, maka akan berdampak baik pada organisasi dan organisasi juga akan mendapatkan keuntungan. Namun sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, maka akan membuat kinerja sebuah organisasi menurun dan akan mengalami kerugian.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum dapat diartikan sebagai kondisi tempat atau lingkungan dimana pekerja melakukan aktivitas. Sebagaimana menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Sutrisno (2016) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Selain itu menurut Silalahi (2013) lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Menurut Serdama yanti (2017) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Lingkungan kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Motivasi Kerja

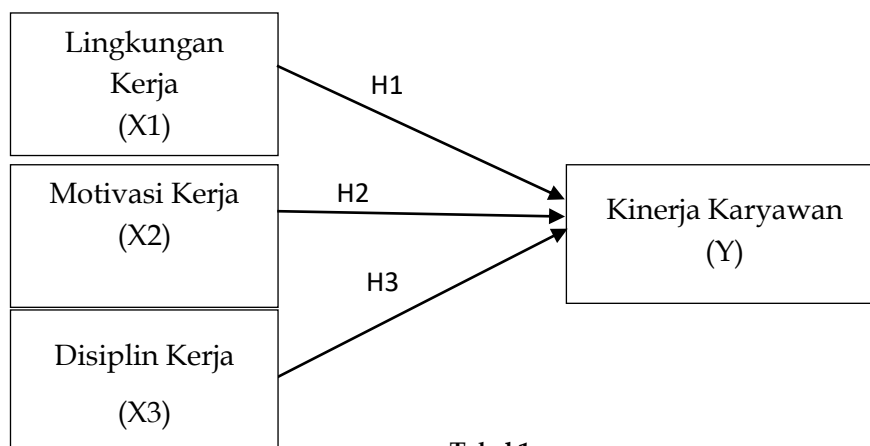
Motivasi kerja secara umum dapat diartikan sebagai rasa semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sebagaimana Menurut Samsudin (2015), "motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan". Menurut Fahmi (2013), "motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan". Sedangkan Menurut Sunyoto (2015), "motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya". Sedangkan menurut Mc Clelland (dalam Robbins, 2006) Motivasi yaitu bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Di sisi lain, terdapat juga salah satu indikator dari motivasi menurut Mc Clelland (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2015) berupa mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

RERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan tinjauan dari teori dan penelitian terdahulu di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Tabel 1
Rerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Lingkungan kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yopi risma (2021) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kevin (2021) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh Lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Mc Clelland (dalam Robbins, 2006:173) Motivasi yaitu bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Di sisi lain, terdapat juga salah satu indikator dari motivasi menurut McClelland (Mangkunegara, 2015:97) berupa mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja (Hasibuan, 2017) merupakan salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini terjadi karena disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan

seseorang pekerja/pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Menurut Sugiyono (2018) dalam bukunya, yang menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan dan menjelaskan variabel-variabel independen untuk dianalisis pengaruhnya terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan pengertian penelitian survei: "penelitian survei adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya."

Gambaran dari Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2018:130) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel menurut Sugiyono (2011) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Hendryadi (2019) Terdapat dua jenis Populasi yaitu Populasi Terbatas dan Populasi Tak Terbatas. (a) Populasi Terbatas (*Finite Population*) adalah populasi yang dapat dihitung jumlahnya. Namun, terkadang populasi terbatas sangat besar, sehingga dapat diperlakukan sebagai populasi tak terbatas untuk kesimpulan statistik (generalisasi). (b). Populasi Tak Terbatas adalah populasi yang tidak memungkinkan peneliti menghitung jumlah populasi secara keseluruhan. Populasi seperti ini disebut takterbatas atau tak terhingga. Sebagaimana dalam penelitian ini yang dilakukan di PT Rokok Elektrik Enak Surabaya dengan populasi *finite* yang berjumlah 195 pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2011) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi keseluruhan dalam penelitian ini adalah pegawai PT Rokok Elektrik Enak Surabaya yang jumlahnya 195 orang. Adapun teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-probability sampling*. Sebagaimana menurut Sugiyono (2017) *Nonprobability* sampling adalah salah satu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Adapun penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan

perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Adapun hasil perhitungan berdasarkan rumus slovin sebagai penentuan sampel dalam penelitian ini penulis melakukan penentuan jumlah sampel ditetapkan menjadi 66 responden

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penyebaran kuesioner dan wawancara serta observasi. Adapun data dalam penelitian ini ini didapat melalui sumber data primer dan sekunder sebagai berikut;

Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan pembagian kuesioner terhadap informan penelitian. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan kuesioner merupakan instrument untuk pengumpulan data, dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan peneliti. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dapat langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditunjukkan kepada responden.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan dari penelitian. Variabel-variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga yaitu variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Sedangkan variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun penjabaran variabel dalam penelitian ini yaitu: yang pertama Variabel Bebas (X) dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan yang kedua Variabel Terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan cara guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian dan memungkinkan bagi peneliti untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel atau mengembangkan cara pengukuran secara kontras sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di PT Rokok Elektrik Enak Surabaya. Adapun indikator dari variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut menurut Serdama yanti (2017) ; 1) Lingkungan Kerja Fisik: a) Penerangan ,b) Suhu Udara, c) Warna Ruangan, d) Dekorasi, e) Keamanan Kerja, 2) Lingkungan Kerja Non Fisik: a) Hubungan Kerja, b) Suasana Kerja.

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan dari individu yang mendorong dan mempengaruhi dirinya untuk melakukan segala sesuatu demi tercapainya suatu tujuan PT

Rokok Elektrik Enak Surabaya. Adapun Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Teori Motivasi Berprestasi Mc Clelland dalam Mangkunegara (2015) antara lain: 1) Kebutuhan akan prestasi, 2) Kebutuhan akan kekuasaan, 3) Kebutuhan akan afiliasi.

Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja adalah perilaku yang wajib ditanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik itu ditempat kerja atau di luar ruang lingkup pekerjaan pada PT. Rokok Elektrik Enak Surabaya. Adapun indikator dari variabel disiplin kerja menurut Hasibuan (2017): 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Teladan pimpinan, 3) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan), 4) Keadilan, 5) Waskat (pengawasan melekat), 6) Sanksi dan hukuman, 7) Ketegasan pimpinan, 8) Hubungan kemanusiaan.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu hasil atau capaian dari kegiatan kerja pegawai yang mempengaruhi kualitas dari sebuah organisasi PT Rokok Elektrik Enak Surabaya. Adapun indikator dari variabel Kinerja Karyawan yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Robbins (2016) sebagai berikut; 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu. 4) Efektivitas. 5) Kemandirian.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Maka validitas dapat mengukur apakah dalam pertanyaan kuesioner yang sudah dibuat betul - betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara yaitu *one slot* atau pengukuran sekali saja yang merupakan pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Teknik Analisis Data

Uji Regresi Linear Berganda

Tahapan ini merupakan penganalisaan data untuk penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis Regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen).

Uji Asumsi Klasik

Analisa data diperlukan dengan adanya uji asumsi klasik sebelum melakukan analisis data sebaiknya menggunakan analisis regresi berganda terlebih dahulu. Seperti yang

dikemukakan oleh Ghozali (2018) dalam bukunya diuji asumsi klasik bertujuan untuk variabel bebas sebagai estimasi atas variabel terikat dan tidak bias.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan uji statistik. Menurut Ghozali (2018), Alpha (α) merupakan suatu batas kesalahan yang maksimal yang dijadikan sebuah patokan oleh peneliti.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Uji Heterokedastistas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F yaitu ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang aktual. Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F mempunyai signifikan 0,05 (Ghozali, 2018).

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi berdasarkan Ghozali (2018) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1,00 (korelasi sempurna).

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Kriteria pengujian ini ditetapkan berdasarkan probabilitas. Apabila tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5 persen, dengan kata lain jika probabilitas $H_a > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan, dan jika probabilitas $H_a \leq 0,05$ maka dinyatakan signifikan (Ghozali, 2018).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Variabel Penelitian

Subjek dalam penelitian ini merupakan responden adalah pegawai PT Rokok Elektrik Enak Surabaya dengan populasi sebanyak 195 pegawai. Sedangkan dalam penelitian ini, menggunakan sampel 66 pegawai yang di gunakan sebagai responden penelitian.

Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap responden dalam penelitian ini. Adapun hasil tanggapan dan pernyataan responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat diketahui sebagai berikut;

Tabel 2
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Tanggapan				Jumlah	Mean	Keterangan
		STS	TS	S	SS			
1	Penerangan	0	3	38	25	66	3.33	Sangat Baik
2	Suhu Udara	0	1	37	28	66	3.41	Sangat Baik
3	Warna Ruangan	0	2	34	30	66	3.42	Sangat Baik
4	Dekorasi	0	2	32	32	66	3.45	Sangat Baik
5	Keamanan Kerja	0	0	32	34	66	3.52	Sangat Baik
6	Hubungan Kerja	0	0	31	35	66	3.53	Sangat Baik
7	Suasana Kerja	0	0	36	30	66	3.45	Sangat Baik
Rata-rata							3.44	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan pemaparan tabel 1 diatas, dapat terlihat bahwa nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja setuju.

Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap responden dalam penelitian ini. adapun hasil tanggapan dan pernyataan responden terhadap variabel motivasi kerja dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Tanggapan				Jumlah	Mean	Keterangan
		STS	TS	S	SS			
1	Kesempatan berprestasi	0	0	19	47	66	3.71	Sangat Baik
2	Kesempatan mengikuti pendidikan & pelatihan	0	0	11	55	66	3.83	Sangat Baik
3	Hasil kerja menjadi acuan teman	0	0	8	58	66	3.88	Sangat Baik
4	Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan	0	0	8	58	66	3.88	Sangat Baik
5	Memiliki wewenang menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri	0	0	12	54	66	3.82	Sangat Baik
6	Bersaing secara sehat	0	0	10	56	66	3.85	Sangat Baik
7	Menjalin hubungan dengan atasan dan rekan kerja	0	0	14	52	66	3.79	Sangat Baik
8	Kesempatan membantu rekan kerja	0	0	9	57	66	3.86	Sangat Baik
Rata-rata							3.82	Sangat Baik

Sumber: Data primer (kuisisioner) yang diolah (2022).

Berdasarkan pemaparan tabel diatas, dapat terlihat bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja sangat setuju.

Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap responden dalam penelitian ini.

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Tanggapan				Jumlah	Mean	Keterangan
		STS	TS	S	SS			
1	Tujuan dan kemampuan	0	0	10	56	66	3.85	Sangat Baik
2	Teladan pimpinan	0	0	6	60	66	3.91	Sangat Baik
3	Balas jasa	0	0	16	50	66	3.76	Sangat Baik
4	keadilan	0	0	8	58	66	3.88	Sangat Baik
5	Pengawasan melekat	0	0	10	56	66	3.85	Sangat Baik
6	Sanksi dan hukuman	0	0	10	56	66	3.85	Sangat Baik
7	Ketegasan pimpinan	0	0	4	62	66	3.94	Sangat Baik
8	Hubungan kemanusiaan	0	0	8	58	66	3.88	Sangat Baik
Rata-rata							3.86	Sangat Baik

Sumber: Data primer (kuisisioner) yang diolah (2022)

Berdasarkan pemaparan tabel diatas, dapat terlihat bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja yaitu sangat setuju.

Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap responden dalam penelitian ini, adapun hasil tanggapan dan pernyataan responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Tanggapan				Jumlah	Mean	Keterangan
		STS	TS	S	SS			
1	Kualitas	0	0	4	62	66	3.94	Sangat Baik
2	Kuantitas	0	0	2	64	66	3.97	Sangat Baik
3	Ketepatan waktu	0	3	37	26	66	3.35	Sangat Baik
4	Efektifitas	0	0	11	55	66	3.83	Sangat Baik
5	Kemandirian	0	1	5	60	66	3.89	Sangat Baik
Rata-rata							3.79	Sangat Baik

Sumber: Data primer (kuisisioner) yang diolah.

Berdasarkan pemaparan tabel diatas, dapat terlihat bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai yaitu sangat setuju.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang menunjukkan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur berdasarkan kuesioner tersebut. Secara konseptual, kuesioner dapat dikatakan valid apabila korelasi antara skor item dengan total skor dari suatu variabel menunjukkan hasil yang signifikan.

Tabel 6
Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	.353**	0.2404	Valid
	LK2	.527**	0.2404	Valid
	LK3	.412**	0.2404	Valid
	LK4	.389**	0.2404	Valid
	LK5	.516**	0.2404	Valid
	LK6	.440**	0.2404	Valid
	LK7	.490**	0.2404	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK1	.506**	0.2404	Valid
	MK2	.643**	0.2404	Valid
	MK3	.643**	0.2404	Valid
	MK4	.503**	0.2404	Valid
	MK5	.686**	0.2404	Valid
	MK6	.694**	0.2404	Valid
	MK7	.607**	0.2404	Valid
	MK8	.507**	0.2404	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	.694**	0.2404	Valid
	DK2	.525**	0.2404	Valid
	DK3	.752**	0.2404	Valid
	DK4	.369**	0.2404	Valid
	DK5	.697**	0.2404	Valid
	DK6	.462**	0.2404	Valid
	DK7	.746**	0.2404	Valid
	DK8	.854**	0.2404	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	KP1	.317**	0.2404	Valid
	KP2	.333**	0.2404	Valid
	KP3	.694**	0.2404	Valid
	KP4	.456**	0.2404	Valid
	KP5	.266*	0.2404	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2022).

Dengan demikian, berdasarkan pemaparan tabel 4.8 diatas terkait hasil uji validitas dalam penelitian ini, yaitu tingkat signifikansi indikator seluruh variabel dengan responden jumlah 66 pegawai terdapat 1 indikator tidak valid pada indikator ke 9 variabel motivasi kerja. Sedangkan indikator lainnya memiliki tingkat signifikansi < dari 0,05 yang berarti valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel berikut ini merupakan hasil dari uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0.650	Realibel
Motivasi Kerja (MK)	0.734	Realibel
Disiplin Kerja (DK)	0.759	Realibel
Kinerja Pegawai (KP)	0.577	Realibel

Sumber: Data primer yang diolah (2022).

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan

yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pertanyaan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk melakukan prediksi seberapa besar pengaruh dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS, sebagaimana hasil dari perhitungannya dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.271	1.439		7.833	.000
	LK	.176	.050	.366	3.506	.001
	MK	.091	.036	.325	2.550	.013
	DK	.029	.028	.130	1.025	.037

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer yang diolah (2022).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil persamaan regresi linear berganda dalam penelitian yaitu;

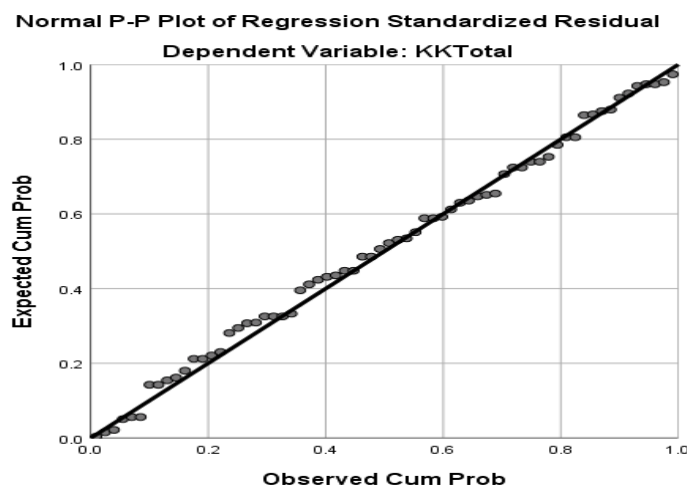
$$KP = 11.271 + 0.176LK + 0.91MK + 0.29DK + e$$

Dengan demikian berdasarkan hasil diatas, dapat ditarik analisis bahwa; (1) Nilai konstanta 11.271 yakni ketika variabel independen yang terdiri dari variabel lingkungan kerja (LK), motivasi kerja (MK), disiplin kerja (DK) bernilai konstan (0) maka variabel dependen kinerja pegawai (KP) bernilai 11,271. (2) Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (LK) yakni 0.176. Artinya ketika variabel kinerja pegawai (KP) bernilai positif maka akan menambah nilai dari lingkungan kerja (LK) sebesar 0,176 dengan asumsi variabel yang dipilih dalam model bernilai konstan (0). (3) Nilai koefisien variabel motivasi kerja (MK) yakni 0.91. Artinya ketika variabel motivasi kerja (MK) bernilai positif maka akan menambah nilai dari lingkungan kerja (LK) sebesar 0,91 dengan asumsi variabel yang dipilih dalam model bernilai konstan (0). (4) Nilai koefisien variabel disiplin kerja (DK) yakni 0.29. Artinya ketika variabel disiplin kerja (DK) bernilai positif maka akan menambah nilai dari lingkungan kerja (LK) sebesar 0,29 dengan asumsi variabel yang dipilih dalam model bernilai konstan (0).

Uji Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan pada model regresi memiliki distribusi secara normal atau tidak. Dalam hal ini pendekatan Kolmogorov smirnov dan pendekatan grafik dapat digunakan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber: data sekunder diolah (2022)

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Berdasarkan nilai uji normalitas menggunakan *one sample Kolmogorov smirnov test* menghasilkan nilai signifikansi 0,20. Artinya nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) sehingga data dalam penelitian tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas memiliki korelasi atau tidak. Dalam hal ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi yaitu dengan menggunakan nilai dari *tolerance dan variance inflation faktor (VIF)* yang dihasilkan berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS. Adapun hasil uji multikolinearitas dalam penelitian dapat terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
LK	.991	1.009	Bebas Multikolinieritas
MK	.665	1.503	Bebas Multikolinieritas
DK	.670	1.492	Bebas Multikolinieritas

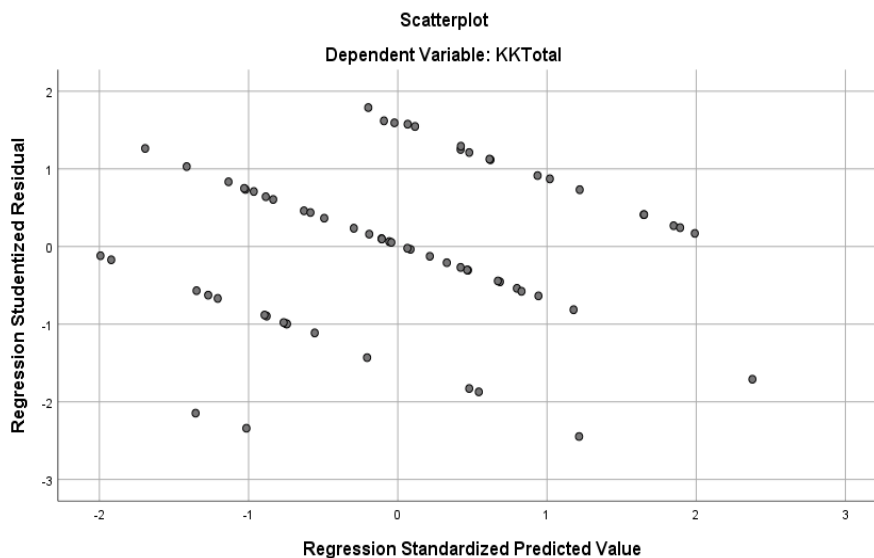
a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan dari hasil olah data, nilai VIF dari setiap variabel bernilai kurang dari 10 atau nilai tolerance lebih dari 0,1. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data penelitian terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada ketidaksamaan varians dari residual dan untuk menguji apakah model dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Demikian hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat terlihat sebagai berikut :



Sumber : data primer yang diolah (2022)

Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan plot gambar diatas, data tersebar dalam beberapa titik. Pola penyebaran tidak berkumpul pada titik nol (0) serta tidak membentuk suatu pola khusus. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data penelitian terbebas dari asumsi heteroskedastisitas. Disimpulkan bahwa dalam pengujian asumsi klasik, penelitian ini terbebas dari asumsi dasar klasik sehingga model regresi linier dapat dilanjutkan untuk penelitian.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dalam penelitian ini yaitu bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan uji f dalam penelitian ini dapat terlihat pada tabel sebagai berikut;

Tabel 10
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.538	3	4.513	10.194	.000 ^b
	Residual	27.446	62	.443		
	Total	40.985	65			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), DK, LK, MK

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil ANOVA untuk melihat uji secara simultan melalui uji F dengan nilai F_{hitung} (10.194) serta nilai signifikan F (0.0) < 0.05. Artinya variabel independen yakni lingkungan kerja (LK), motivasi kerja (MK), dan disiplin kerja (DK) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yani kinerja pegawai (KP).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur kemampuan dari model regresi yang digunakan untuk menjelaskan variasi pada variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut;

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.330	.298	.665

a. Predictors: (Constant), DK, LK, MK

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil uji R square diperoleh nilai sebesar 0.330. Artinya model penelitian yang dipilih melalui variabel independen lingkungan kerja (LK), motivasi kerja (MK), dan disiplin kerja (DK) mencerminkan hubungan sebesar 0.330 atau 33%. Selebihnya sebesar 0.67 atau 67% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Uji t

Hasil dari analisis uji t, sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji t

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.271	1.439		7.833	.000
	LK	.176	.050	.366	3.506	.001
	MK	.091	.036	.325	2.550	.013
	DK	.029	.028	.130	1.025	.037

a. Dependent Variable: KK

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan dari hasil uji regresi berganda, maka hasil uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil uji t diatas, nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja (0.001) < 0.05 atau nilai t hitung sebesar 3.506. Artinya bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil uji t diatas, nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja (0.013) < 0.05 atau nilai t hitung sebesar 2.550. Artinya bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil uji t diatas, nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja (0.037) < 0.05 atau nilai t hitung sebesar 1.025. Artinya bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Rokok Elektrik Enak Surabaya. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pengamatan penulis pada saat observasi di lapangan, sebagaimana PT Rokok Elektrik Enak Surabaya telah menyediakan sarana dan prasarana yang memadai guna menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Selain itu, penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Retno (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya,

pada penelitian yang dilakukan oleh Yopi (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat membuktikan tingkat profitabilitas lebih rendah dan hipotesis motivasi kerja diterima. Sebagaimana hasil dari penelitian ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan, bahwa motivasi kerja pegawai PT Rokok Elektrik Enak Surabaya memiliki motivasi kerja yang tinggi serta adanya peluang dan kesempatan atas pelatihan dan kondisi hubungan kerja yang baik antara rekan kerja menjadikan motivasi kerja pegawai di PT Rokok Elektrik Enak Surabaya tinggi.

Selain itu, penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kevin Ramadhan (2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya dalam penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Yopi (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi tidak signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian ini dapat membuktikan tingkat profitabilitas lebih rendah dan hipotesis disiplin kerja diterima. Sebagaimana hasil dari penelitian ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan, bahwa disiplin kerja pegawai PT Rokok Elektrik Enak Surabaya memiliki disiplin yang baik dan tinggi. Hal ini dapat terlihat dari beberapa hasil kinerja yang sesuai dengan target waktu atau ketepatan pengerjaan yang telah dilakukan.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan, oleh Devi (2020) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya pada penelitian yang dilakukan oleh Kevin (2018) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana hal ini selaras dengan temuan penulis di lapangan, dimana adanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman, hubungan baik dengan rekan kerja, serta adanya peluang bagi pegawai terhadap pengambilan keputusan ataupun pengembangan keterampilan yang dimiliki menjadikan motivasi dan disiplin pegawai menjadi tinggi. Dengan kondisi seperti inilah yang kemudian penulis asumsikan bahwa akan menciptakan kinerja pegawai yang baik.

Adapun hasil penelitian ini selaras dengan riset yang dilakukan oleh Vica (2020) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan. Sebaliknya dalam penelitian yang dilakukan oleh Vicky (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi pada variabel disiplin pegawai tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Rokok Elektrik Enak Surabaya”. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Rokok Elektrik Enak Surabaya. (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Rokok Elektrik Enak Surabaya. (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Rokok Elektrik Enak Surabaya. (4) Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rokok Elektrik Enak Surabaya.

Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, dalam hal ini penulis sadar akan keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan. Adapun beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dengan tujuan lebih menyempurnakan penelitiannya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut; (1) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sebagaimana diketahui dalam kinerja pegawai terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. (2) Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan tanggapan responden pada kuesioner yang dibagikan pada PT Rokok Elektrik Enak Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dalam hal ini untuk penulis memberikan saran sebagai berikut; (1) Bagi PT Rokok Elektrik Enak Surabaya untuk meningkatkan lagi sarana dan prasarana kantor/perusahaan dengan tujuan memfasilitasi pegawai agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan kembali. (2) Bagi PT Rokok Elektrik Enak Surabaya untuk meningkatkan lagi motivasi kerja dengan memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dan pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana. (3) Bagi PT Rokok Elektrik Enak Surabaya untuk meningkatkan lagi aspek disiplin kerja seperti kebijakan yang mengatur kedisiplinan dengan tujuan dapat berdampak baik terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, Retno. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi. *Dharma Ekonomi* 27 (51). Semarang.
- Ambarwati, Vicky. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1.: Gava Media. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bumi Aksara, Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardiana. 2005. Manajemen Produksi. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Ramadhan, K A. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Finnet Indonesia. Skripsi. Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge. 2016. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Jaya, Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. "Manajemen sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refika Aditama, Bandung.
- Silalahi, Ulber. 2013. Asas-Asas Manajemen, Cetakan Kedua, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta.
- Sunyoto, Drs. Danang. (2015) Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Prenada media Group, Jakarta.