

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN PADANG**

***THE EFFECT ENVIRONMENT, MOTIVATION AND DISCIPLINE OF
EMPLOYEE FOR EMPLOYEE PERFORMANCE PT. CEMENT PADANG***

Yopi Risma Fitri; Salfadri; Sunreni

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang,

Email: Yopirisma.fitri@vahoo.co.id

ABSTRAK

Hasil penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan Menganalisa Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Semen Padang. Penelitian ini Menggunakan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedasitas yang menggunakan uji glejser. Serta Uji T dan Uji F. secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang. Hendaknya lingkungan kerja di perusahaan lebih ditingkatkan lagi dengan memberikan keamanan dan kenyamanan untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Variabel Motivasi Kerja juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang. Motivasi kerja dalam perusahaan dapat ditingkatkan lagi dengan cara memberikan kemudahan dengan syarat-syarat kenaikan jabatan, promosi dan tunjangan kepada karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang. Perusahaan bisa mempertahankan lagi disiplin kerja karyawannya dengan peraturan-peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan baik itu tentang aturan jam kerja di perusahaan ataupun kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang.

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

ABSTRACT

The results of this study aim to research and analyze the influence of the work environment, motivation and work discipline on employee performance at PT Semen Padang. This study uses the classical assumption test which consists of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test using the Glejser test. As well as the T test and F test. Partially the work environment variable does not have a significant effect on the employee performance of PT Semen Padang. The work environment in the company should be further improved by providing security and comfort for employees in completing their work. Work Motivation Variable also does not have a significant effect on the Employee Performance of PT Semen Padang. Work motivation in the company can be increased again by providing convenience with terms of promotion, promotion and benefits to employees. Work Discipline has a significant effect on the Employee Performance of PT Semen Padang. Companies can maintain their employees' work discipline again with the regulations that have been made by the company, both regarding the rules for working hours in the company or policies made by the company. Simultaneously, Work Environment Variables, Work Motivation and Work Discipline have a significant effect on the Employee Performance of PT Semen Padang.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai yang dimaksud, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin serta motivasi karyawan.

Perusahaan yang baik berawal dari hal-hal yang ada di sekitarnya. Ibarat orang yang berada dilingkungan yang kurang baik maka kurang baik jugalah orang tersebut. Setiap perusahaan yang memiliki karyawan loyal pasti terpengaruh oleh lingkungan kerjanya. Lingkungan yang dapat membuat karyawannya nyaman dan kreatif dalam bekerja. Seorang bos perusahaan wajib tahu mengenai seperti apa saja lingkungan kerja yang baik agar dapat membuat roda perusahaannya berjalan dengan mulus. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex S. Niti Semito 2011:183). Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013:89), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumaatmadja (dalam Khoiri, 2013:89), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Lingkungan sosial adalah tempat dimana masyarakat saling berinteraksi dan melakukan sesuatu secara bersama-sama antar sesama maupun dengan lingkungannya. Lingkungan budaya adalah segala kondisi, baik berupa materi (benda) maupun nonmateri yang dihasilkan oleh manusia melalui aktifitas dan kreatifitasnya.

Wahyu Soemidjo dalam Zainul dan Muchamad (2012:81) menjelaskan motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu sendiri (intrinsic) dan faktor dari luar diri seseorang (ekstrinsik). Pendapat tersebut tidak jauh dari teori Maslow yang mengemukakan bahwa hirarkhi kebutuhan manusia dapat digunakan untuk melukiskan dan menggambarkan motivasi kerja seseorang. Dimana kebutuhan seseorang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan/keamanan, akan hak milik, kecintaan dan kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan akan aktualisasi diri.

Situasi organisasi dalam periode tertentu ini erat kaitannya dengan aturan main yang ada. Sehingga tidak bisa dipisahkan dari kedisiplinan para karyawan. Menurut AS. Moenir dalam Ahmad Tollardi, (2002:80), disiplin sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disipliniasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat.

Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran

dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan, dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:6) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kerja atau kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu: kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin tinggi atau semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya.

Secara hakiki pegawai mempunyai sejumlah kebutuhan, yang pada saat tertentu menuntut pemuasan. Hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada kebutuhan tertentu, menjadi tujuan kebutuhan tersebut. Kebutuhan dan tujuan itu menimbulkan dan mendorong adanya usaha, yang terlihat sebagai tingkah laku (perbuatan), karena tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu adalah apa yang disebut dengan motivasi (Kadarisman, 2012:205).

Motivasi pada suatu instansi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu instansi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras.

Motivasi karyawan merupakan hal yang paling penting karena dengan adanya motivasi karyawan diharapkan memiliki dorongan untuk mau bekerja dengan giat dan antusias dalam menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Manfaat dari motivasi sendiri adalah sebagai gairah dalam mendorong produktivitas kerja karyawan (Sutrisno, 2015 :44).

Oleh karena itu, dalam suatu instansi hendaklah seorang pemimpin menyadari akan kebutuhan para pegawainya. Dimana instansi tersebut wajib memberikan imbalan jasa kepada pegawai yang telah memberikan kemajuan bagi instansi. Pada suatu instansi pemberian balas jasa diluar gaji/upah yakni insentif merupakan salah satu faktor penting/rangsangan untuk menggerakkan para pegawai agar bekerja lebih efektif.

Selain insentif dalam suatu instansi diperlukan juga keahlian dari seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya karena dialah sebagai motor penggerak terhadap manusia juga alat-alat, sumber keuangan dan materi. Maka dalam menggerakkan atau memotivasi bawahannya hanya seorang pemimpin harus selalu berusaha supaya bawahannya bersedia dan giat bekerja dengan penuh semangat dan ikhlas tanpa adanya suatu perasaan terpaksa dalam menjalankan pekerjaannya.

Budaya organisasi memiliki sejumlah peranan fungsi dalam organisasi, antara lain: berperan sebagai penentu batas-batas artinya kultur menciptakan perbedaan atau

distingsi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, memuat rasa identitas anggota organisasi, budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu, budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial. Kultur merupakan predikat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan di lakukan karyawan, dan terakhir budaya bertindak sebagai mekanisme serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan (Cahyono, 2015: 44)

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, masalah penelitian ini dapat dirumuskan yaitu : bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara persial maupun simultan.

Kajian Pustaka Kinerja

Menurut Robbins (2006:206) Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu : Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian, Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2013:26) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung Seperti: Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Dan Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik, Dikatakan lingkungan kerja non fisik apabila seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik jika ditunjang dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif atau sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila seseorang dapat melaksanakan pekerjaan atau kegiatannya secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut waktu dan tenaga yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik

menurut sedarmayanti (2013:27) adalah: Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.

Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman maupun dengan pimpinan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Brantas (2009: 101) motivasi adalah dorongan dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Seperti, Gaji yang diterima yaitu balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Kondisi Kerja, dimana Situasi dalam melakukan pekerjaan, baik itu lingkungannya, hubungan antar karyawan dan lainnya. Pendisiplinan yang bijaksana, merupakan suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Loyalitas Pimpinan, Loyalitas seorang pemimpin dibutuhkan oleh setiap perusahaan karena loyalitas dapat menjadi dorongan bagi pemimpin untuk memiliki wawasan yang luas dan dalam sehingga dapat menjadi sumber informasi yang berguna bagi perusahaannya dan dapat mendorong pemimpin untuk memiliki kepribadian yang menarik, tidak mudah tersinggung dan terbuka menerima kritik dari orang lain, mendorong pemimpin untuk selalu setia dan taat dengan janji yang diucapkannya, supaya pemimpin memiliki emosi yang stabil dan terkendali, dan agar pemimpin selalu mendahulukan kepentingan perusahaan dibandingkan dengan kepentingan pribadinya. Tunjangan yang diterima, yaitu Tambahan Pendapatan diluar gaji sebagai sokongan atau bantuan, dapat berupa fasilitas, dana kesehatan, dana pensiun dan lainnya. Promosi yang diperoleh, yaitu perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu: Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Taat terhadap peraturan-peraturan perusahaan seperti Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan seperti aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan,

Hipotesis

Berdasarkan diatas berikut ini adalah ringkasan sejumlah hipotesis yang diajukan dalam studi ini :

- H1 : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
H2 : motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
H3 : disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
H4 : lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan penulis adalah data Kualitatif Yang mana Data Kualitatif adalah data dari penjelasan kata verbal tidak dapat dianalisis dalam bentuk bilangan atau angka. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sumber Data Primer. data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data (Sugiyono,2017:137) dan Data Sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian (Sugiyono, 2017: 137).

Populasi dalam penelitian ini akan diberikan kuisioner yang berisi jumlah pernyataan berisikan indikator dan variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 336 orang yang menjadi karyawan tetap PT Semen Padang dengan jabatan pelaksana. Penentuan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Probability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Maka dari itu sampel yang digunakan sebanyak 77 orang.

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari masing-masing variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. uji reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach's alfa* (α) dan perhitungannya menggunakan SPSS 22. suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's alfa* $> 0,60$. sedangkan jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliabel (Ghozali 2015:45-46). berdasarkan hasil perhitungan SPSS 22 diperoleh bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing-masing variabelnya menunjukkan *Cronbach 's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikan 0,05 dari df (*degree offreedom*)= $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel Jika r hitung $> r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2015:49). dari hasil uji validitas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah valid. Karena seluruh nilai *Correlation* berada di atas nilai-tabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi linear cocok digunakan atau tidak (Sitepu, 2014: 18). Uji asumsi klasik yang akan digunakan meliputi:

1. Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak seperti dikemukakan (Ghozali, 2013:160). Uji normalitas dilakukan dalam bentuk uji statistik non parametrik *One-sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S), dengan kriteria pengujian seperti berikut:

- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas ($p < 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah tidak normal.
- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas ($p > 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah normal

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters^{a,b}	Mean	85,6233766
	Std. Deviation	,84545047
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,059
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 22 diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,075 lebih besar dari 0,05. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov- Smimov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2. Uji Multikolonieritas.

Uji Multikolonieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). jika VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut tidak mempunyai persoalan multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya dan sebaliknya jika VIF lebih kecil dari 10 maka variabel tersebut mempunya persoalan multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya (Gbozali, 2015:95).

Tabel 2 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	,451	2,218
Motivasi Kerja	,430	2,325
Disiplin Kerja	,868	1,152

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 22 diketahui bahwa variabel tersebut tidak mempunyai persoalan multikolonieritas dengan variabel lainnya

3. Uji Heteroskedasitas.

Uji Heteroskedasitas menggunakan Uji Glejser adalah uji untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual ($UbsUt$). Heteroskedastisitas adalah salah satu asumsi klasik sebagai prasyarat melakukan analisis regresi. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual ($UbsUt$) sebagai variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut: Jika variabel independen secara signifikan mempengaruhi $UbsUt$ maka ada indikasi heteroskedastisitas, sebaliknya jika variabel independen tidak mempengaruhi $UbsUt$ maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Atau Jika nilai sig atau signifikansi $sig > 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Jika nilai sig atau signifikansi $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	,168	,867
Lingkunang Kerja	,140	,889
Motivasi Kerja	,777	,439
Disiplin Kerja	-1,084	,282

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 22 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Independent $>$ dari 0,05 yang menjelaskan tidak terjadinya gejala Heterkedasitas.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Persial)

Uji secara persial (Uji t) untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain

dianggap konstan (Sugiyono 2014:250). pengujian ini menggunakan aplikasi SPSS 22 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	71,443	12,515		5,709
	Lingkungan Kerja	,020	,076	,041	,256
	Motivasi Kerja	,113	,123	,152	,916
	Disiplin Kerja	,331	,121	,319	2,737

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasar hasil SPSS 22 dijelaskan bahwa nilai t hitung untuk lingkungan kerja sebesar 0,256. artinya apabila kita bandingkan dengan nilai t table (1,665) maka terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan sebesar $0,799 > 0,005$ yang berarti bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan derajat keberartian 95%. Nilai t hitung untuk motivasi kerja sebesar 0,916. apabila kita bandingkan dengan nilai t tabel (1,665) maka terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan sebesar $0,363 > 0,05$. ini berarti bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan derajat keberartian 95%. Nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar 2,737. apabila kita bandingkan dengan nilai t tabel (1,665) maka terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. ini berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan derajat keberartian 95% .

Uji F (Simultan)

Uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen (lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja) yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) (sugiyono 2014:257). pengujian ini menggunakan aplikasi SPSS 22 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	54,324	3	18,108	3,961
	Residual	333,754	73	4,572	
	Total	388,078	76		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil SPSS 22 dijelaskan bahwa diperoleh nilai Fhitung sebesar 3,961 apabila dibandingkan dengan Ftabel 2, 73 maka terlihat bahwa F hitung besar dari Ftabel atau nilai signifikan sebesar 0,011 apabila dibandingkan dengan 0,05 maka $0,01 < 0,05$ ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan derajat keberartian 95%

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variable lingkungan kerja memiliki t hitung (1,020) < t tabel (1,991) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,311 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *lingkungan kerja* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Veronica Aprillia D.s tahun 2014 tentang Pengaruh Lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomulti Plasinto di Kota Semarang. Yang menjelaskan tentang hasil yang tidak signifikan ini dikarenakan sebagian besar karyawan perusahaan berdomisili di sekitar perusahaan atau tempat dimana mereka bekerja, sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini berarti lingkungan kerja mempengaruhi kinerja namun pengaruhnya hanya sedikit dan tidak begitu berdampak banyak pada kinerja karyawannya. Hal yang sama juga terjadi di lingkungan PT Semen Padang. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawannya namun pengaruhnya hanya sedikit dan tidak begitu berdampak banyak pada karyawan. Karena pelatihan yang dilakukan oleh karyawan bisa berbentuk daring atau online untuk menghemat biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variable motivasi kerja memiliki nilai sig 0,363. nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,363 > 0,05$. maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Variabel X2 mempunyai thitung 0,916 dengan tlabel 1,665. Jadi t hitung < t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Daniel Surjosuseno (2015) tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD Pabrik ada Plastic yang hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hipotesis di tolak. Dari hasil penelitian terdapat dugaan yang menyebabkan hipotesis ditolak menurut suryabrata (2002, p. 87) adalah adanya pengaruh variabel luar terhadap data dalam jumlah yang besar. Terdapat variabel luar yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 33,7%. pengaruh ini mungkin menyebabkan hasil data yang diperoleh tidak sesuai dengan data yang dimaksud dalam penelitian. Variabel luaran yang dimaksud adalah seperti Gaji yang diterima karyawan, Kondisi kerja, pendisiplinan, loyalitas pimpinan dan tunjangan yang diterima karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variable Disiplin Kerja memiliki nilai sig 0,008. nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,008 < 0,05$. maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Variabel X3 mempunyai thitung 2,737 dengan t1abet 1,665. jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X3 memiliki kontribusi terhadap Y. jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ali Wairooy (2017) hasil penelitian menjelaskan bahwa Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar.

4. Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diperoleh nilai Fhitung sebesar 3,961 dengan nilai probabilitas (sig)=0,011 nilai $F_{hitung} (3,961) > F_{tabel} (2,73)$, dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,011 < 0,050$, maka H_0 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) Hasil penelitian Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Distribusi di Denpasar Bali memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Semen Padang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variable lingkungan kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang. Dan Variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang. Variabel lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2014 *Manajemen Persona/is*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ali Wairooy (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Perseto), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Pemikiran ilmiah dan pendidikan Administrasi perkantoran*, 4 (I) , 15-24
- Brantas, 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Daniel Surjosuseno (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Produksi UD Pabrik ada Plastic, *program Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen*, 3 (2), 175-179
- Ghozali, Imam (2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS23. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Khoiri, Moh Mujib. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sadarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta
- Veronica Aprillia D.S, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*