

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang

Muhammad Hendra

Akademi Keuangan dan Perbankan Padang

hendraentrepreneurmulia94@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and work discipline either partially or simultaneously on employee performance in pdam padang. The population in this study are employee of pdam padang, amounting to 271 people with a total sample of 73 people using the slovin formula. Based on the research results, the work environment and work discipline partially positive significant effect the pdam padang because the regression coefficient is positive. ie $b_1 = 0.543$ and sig value 0,000 is smaller than level of significant (α) 0.05. Work environment significantly positively effect the employee performance because the regression coefficient is positive, ie $b_2 = 0.642$ and sig value 0,000 is smaller than level of significant (α) 0.05. Work discipline simultaneously significantly effect the employee performance because of sig 0.000 which is smaller than the level of significant (α) 0.05 and 37.2% of employee performance which is influenced by the working environment and working discipline, while 62.8% of employee performance is influenced by variables other than the models studied which are apart from the working environment and working discipline.

Keyword: Environment, Diciplin, Performance

Detail Artikel:

Disubmit : 24 Juli 2021

Disetujui : 17 Maret 2022

DOI:10.31575/jp.v5i3.366

PENDAHULUAN

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Gouzali (2000:496) Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. 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, organisasi 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. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2001:1). Faktor lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi atau lingkungan kerja antara lain adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Rata-rata absensi 2-3 per bulan masih bisa dinyatakan baik, dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi (Mudhiarta, dkk. 2001:93). Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada Karyawan yang tidak mematuhi aturan menyebabkan tingginya angka absensi karyawan yang akan berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tidak tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin juga membuat beberapa karyawan merasa iri terhadap temannya yang tidak disiplin namun tidak diberi sanksi yang tegas oleh pemimpin sehingga menyebabkan karyawan lain juga ikut-ikutan untuk tidak disiplin dalam hal ini tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

Penerapan disiplin oleh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno, 2007:24).

Oleh karena itu, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih, sehingga dalam penelitian ini dijelaskan permasalahan berdasarkan teori yang ada yaitu dengan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Padang Padang.

Objek Penelitian Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Air Minum (PDAM) kota Padang kota Padang yang berlokasi di Jalan K.H Agus Salim No.10 Padang Timur Kota Padang. Jenis data Primer yang merupakan data yang langsung diperoleh dari sumbernya, diamati, dicatat untuk pertama kalinya. Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PDAM Kota Padang, terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Menurut Ferdinand (2010) Data primer adalah hasil dari penelitian langsung dilapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian melalui penyebaran kuisisioner, sedangkan data sekunder merupakan dokumen-dokumen dan laporan tertulis sebagai sarana pendukung data primer yang tersedia dalam buku, jurnal dan artikel serta informasi lain yang ada hubungannya dengan variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Variabel Penelitian.

Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatnya. Variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

- a. Variabel Bebas (Indenpenden) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), baik yang berpengaruh positif maupun pengaruh negatif. Variabel ini disebut juga variabel penyebab. Variabel indenpenden yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).
- b. Variabel Terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel Bebas (Indenpenden). Variabel ini didebut juga variabel akhir atau variabel akibat. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karywan (Y).

Tabel 1
Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item
Kinerja	1. Kualitas	1
	2. Kuantitas	2
	3. Kehadiran	3
Lingkungan	1. Suasana Kerja	1
	2. Hubungan dengan rekan kerja	2
	3. Tersedianya fasilitas kerja	3
Disiplin Kerja	1. Ketaatan pada peraturan	1
	2. Kesadaran pribadi	2

Teknik Analisa Data

Untuk menganalisa data dan pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan teknik analisa statistik melalui pemanfaatan SPSS versi 16.0 for windows yaitu: Analisa regresi berganda adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2003). oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Padang.

Instrumen Penelitian

Adapun skala yang digukan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena budaya sosial. Dalam skala Likert variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono:2010). Dimana dalam penelitian ini menggunakan 5 (lima) alternatif pilihan:

Tabel 2
Bobot Kriteria jawaban skala Likert

Keterangan	Makna	Angka
SS	Sangat Setuju	5
SS	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Uji Validitas dan Reabilitas

a) Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *Validity* yang artinya sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Arikunto (2006:158) Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sedangkan instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah. Suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Perhitungan koefisien validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment*.

Pengaruh Lingkungan Kerja...(Hendra)

ISSN: 2556 - 2278

Berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh Barker et al (2002:70) apabila koefisien korelasi (indeks validitas) lebih besar atau sama dengan 0,30, maka item tersebut dinyatakan valid. Hal ini berarti, instrumen penelitian tersebut memiliki derajat ketepatan dalam mengukur variabel penelitian, dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Tetapi apabila koefisien korelasi kecil dari 0,30, maka item tersebut dinyatakan tidak valid, dan tidak akan diikutsertakan dalam analisis selanjutnya. Pengujian validitas dalam pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0.

b) Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan penterjemahan dari kata *reliability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Menurut Ghozali (2011:47) reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode *alpha-cronbach* (α).

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Data yang normal adalah data yang sebarannya berada disekitar garis normal, tidak melenceng ke kiri dan ke kanan serta polanya mengikuti arah kurva normal. Uji normalitas juga digunakan untuk mengetahui bahwa data yang diambil berasal dari populasi distribusi normal. Uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji Kolmogorov-Smirnov, dengan melihat nilai signifikan pada 0,05. Jika nilai signifikan yang dihasilkan $>0,05$ maka data berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

Model regresi mengasumsikan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik partial regression plot (scatter plot). Data yang tidak heteroskedastisitas adalah data yang tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara

variabel independen model regresi. Adapun prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dalam penelitian ini model pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) <10 dan *tolerance* >0,1.

Menurut santoso (2005), pada umumnya jika VIF lebih besar dari lima, maka variabel tersebut tidak terbebas dari multikolinearitas.

Metode Analisis

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dinaikkan/diturunkan nilainya (Sugiyono, 2006:210). Penggunaan model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel terikat, yaitu antara Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berikut adalah rumus yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
$b_{1,2}$	= Koefisien regresi
X_1	= Lingkungan Kerja
X_2	= Disiplin Kerja
e	= Standar error

b) Uji Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial. Pengambilan keputusan dilaksanakan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat yang diuji. Selain uji t, juga digunakan uji r^2 untuk mengetahui sumbangan parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS.

c) Uji Simultan

Uji ini bertujuan untuk mengetahui semua variabel bebas yang terdapat dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Selain itu juga untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikatnya, baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F, yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikatnya. Apabila dari perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linear berganda tidak mampu menjelaskan variabel terikatnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

a) Uji Validitas

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel bebas yang di uji yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrumen yang digunakan sudah tidak *valid* dan *reliable* maka dipastikan hasil penelitiannya pun tidak akan *valid* dan *reliable*. Pengukuran validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan =Y) dan terhadap variabel indenpenden (lingkungan kerja, disiplin kerja). Pengujian validitas dilakukan setelah kuisioner didistribusikan. Adapun data dalam kuisioner tersebut diolah dengan menggunakan SPSS versi 16.0. Validitas setiap butir pertanyaan dilihat pada hasil SPSS pada tabel *item-total statistic* dikolom *corrected item – total correlation* lebih besar dari r tabel. Kuisioner yang dinyatakan valid berarti kuisioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada tabel hasil pengujian validitas terlihat bahwa ada butir pertanyaan yang tidak valid karena r hitungnya kecil dari r tabel (0,30). Dalam pernyataan uji validitas yang dinyatakan valid adalah 0,30 sedangkan yang dinyatakan tidak valid adalah dibawah 0,30.

c) Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas instrument dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut. *Reability is the consistency and stability of the measuring instrument*. Penelitian tersebut dapat diartikan bahwa reabilitas merupakan konsistensi dan stabilitas dari pengukuran instrumen (Sekaran :2003). Azwar (2003) Dengan demikian, reliabilitas mencakup dua hal utama yaitu stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran. Untuk mengetahui reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y), digunakan *Cronbach's alpha* minimal 0,6.

Adapun hasil uji reliabilitas untuk kelima variabel penelitian diperlihatkan pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	4	0,683	Reliabel
2	Disiplin Kerja	4	0,604	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	8	0,828	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 3 diatas rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai *Cronbach's alpha* untuk Lingkungan Kerja adalah 0,683 reliabel, Disiplin kerja adalah 0,604 reliabel, dan Kinerja Karyawan adalah 0,828 reliabel, hal ini berarti bahwa pernyataan untuk item lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan reliabel.

b) Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas instrument dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut. *Reability is the consistency and stability of the measuring instrument*. Penelitian tersebut dapat diartikan bahwa reabilitas merupakan konsistensi dan stabilitas dari pengukuran instrumen (Sekaran :2003). Azwar (2003) Dengan demikian, reliabilitas mencakup dua hal utama yaitu stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran. Untuk mengetahui reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y), digunakan *Cronbach's alpha* minimal 0,6.

Adapun hasil uji reliabilitas untuk kelima variabel penelitian diperlihatkan pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	4	0,683	Reliabel
2	Disiplin Kerja	4	0,604	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	8	0,828	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4 diatas rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai *Cronbach's alpha* untuk Lingkungan Kerja adalah 0,683 reliabel, Disiplin kerja adalah 0,604 reliabel, dan Kinerja Karyawan adalah 0,828 reliabel, hal ini berarti bahwa pernyataan untuk item lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metodel regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali,2009) Dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-smirnov dengan hasil sebagai berikut Tabel 5 Hasil Uji Normalitas.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60429947
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.133
	Negative	-.158
Kolmogorov-Smirnov Z		1.351
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052

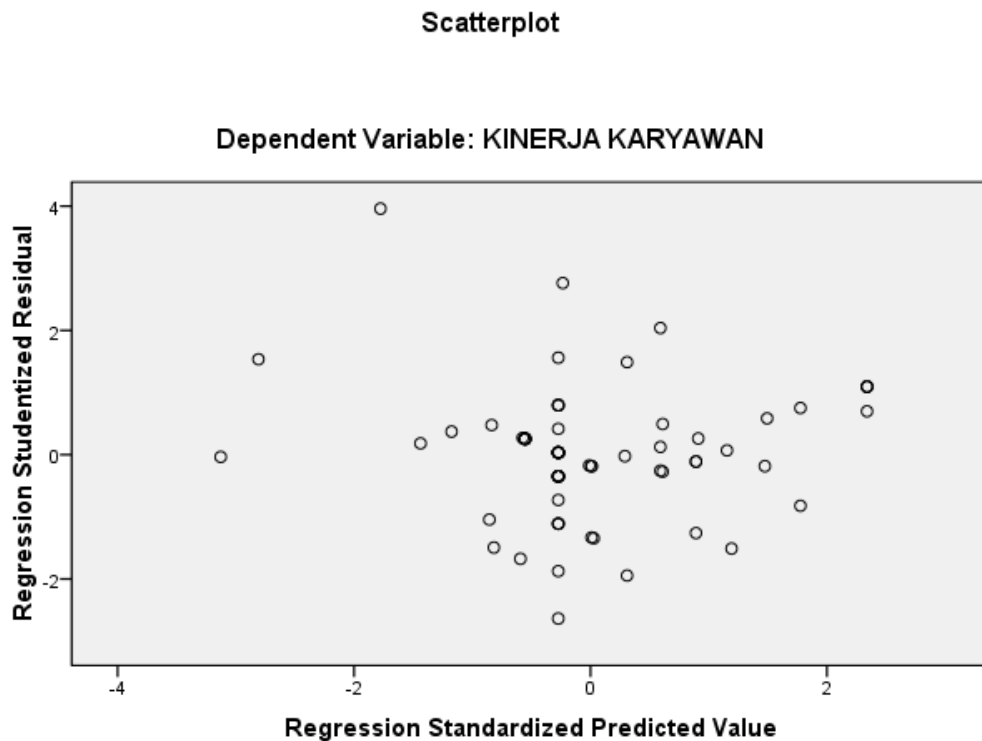
a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, terlihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.052 dengan probabilitas > 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual atas pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik *partial regression plot (scatter plot)*. Grafik ini menunjukkan tidak adanya pola tertentu sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas seperti yang terlihat pada gambar berikut :

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas (scatter plot)



d) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak menjadi korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan Software SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.704	3.606		2.968	.004		
Lingkungan kerja	.543	.183	.351	2.972	.004	.669	1.495
Disiplin Kerja	.642	.245	.311	2.627	.011	.669	1.495

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai *Toerance* variabel lingkungan kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) yakni 0,669 lebih besar dari 0,10. Sementara itu,

nilai VIF variabel lingkungan kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) yakni 1,495 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolonieritas.

Metode Analisis

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka diuji dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda menggunakan program SPSS seperti yang dikemukakan pada tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.704	3.606		2.968	.004
	Lingkungan Kerja	.543	.183	.351	2.972	.004
	Disiplin Kerja	.642	.245	.311	2.627	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 maka ringkasan hasil pengujian dapat diformulasikan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 10,704 + 0,543 X_1 + 0,642 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas , dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

- 1.) $a = 10,704$ artinya tanpa variabel bebas (variabel X) maka kinerja karyawan dilingkungan PDAM Kota Padang adalah 10,704 dengan asumsi variabel bebas tidak mengalami perubahan.
- 2.) $b_1 = 0,543$ koefisien bertanda positif memiliki arti semakin baiknya variabel lingkungan kerja dilingkungan PDAM Kota Padang maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,543 dengan asumsi faktor selain variabel lingkungan kerja dianggap tetap.
- 3.) $b_2 = 0,642$ koefisien bertanda positif memiliki arti semakin baiknya variabel disiplin kerja dilingkungan PDAM Kota Padang maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,642 dengan asumsi faktor selain variabel disiplin kerja dianggap tetap.

b) Uji Parsial

Untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial digunakan uji t. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai t signifikan hasil pengujian untuk lingkungan kerja sebesar 0,004 dan untuk disiplin kerja sebesar 0,011 seperti yang ditemukan pada lampiran 5 coefficients^a. Hal ini berarti signifikansi t lebih kecil 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis diterima yang berarti

bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial.

Kriteria uji t ini apabila probabilitas signifikan kecil dari alpha 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan apabila probabilitas signifikan besar dari alpha 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 8
Hasil Perhitungan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.704	3.606			2.968	.004
Lingkungan kerja	.543	.183	.351		2.972	.004
Disiplin kerja	.642	.245	.311		2.627	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c) Uji Simultan

Untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan digunakan uji f. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai t signifikan hasil pengujian untuk lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,000 seperti yang dikemukakan pada lampiran 5 anova^b. Hal ini menunjukkan bahwa f lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan/serempak antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara serempak mempunyai pengaruh yang nyata atau menentukan terhadap kinerja karyawan.

Untuk lebih jelas kedua hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini :

Tabel 9
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Keputusan Hipotesis
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada PDAM Kota Padang.	DITERIMA
H ₂	Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pada PDAM Kota Padang.	DITERIMA

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

PEMBAHASAN

Untuk menguji hipotesa ini digunakan analisis regresi dengan bantuan Software SPSS (*Statistical Product of Service Software*). Metode analisis yang digunakan adalah metode enter yaitu metode analisis biasa dimana semua variabel

Pengaruh Lingkungan Kerja...(Hendra)

ISSN: 2556 - 2278

independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) tidak dipandang apakah berpengaruh besar atau kecil pada variabel dependen (kinerja karyawan).

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian t-test bahwa nilai signifikansi t hasil pengujian sebesar 0,011 dan 0,004. Hal ini berarti signifikansi t lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang nyata atau menentukan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai signifikansi f hasil pengujian sebesar 0,000. Hal ini berarti signifikansi f lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan/serempak antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara serempak mempunyai pengaruh yang nyata atau menentukan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 7 diperoleh $b_1 = 0,543$ dan $b_2 = 0,642$ berarti nilai korelasi berada diantara 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan PDAM Kota Padang memiliki keeratan kuat dan positif yang menunjukkan peningkatan variabel bebas akan diikuti oleh peningkatan variabel terikat. $R = 0,327$ berarti 32,7% kinerja karyawan di PDAM Kota Padang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang.
- b) Hasil uji signifikansi secara parsial (uji-t) diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja, dengan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).
- c) Hasil nilai signifikansi F hasil pengujian sebesar 0,000. Hal ini berarti signifikansi F lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan/serempak antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- d) Nilai koefisien sebesar $b_1 = 0,543$ dan $b_2 = 0,642$ yang berarti bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin dengan kinerja karyawan adalah keeratan yang sangat kuat dan positif, dimana r adalah mendekati 1.
- e) Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai R^2 yaitu 0,372. Ini artinya 37,2% variabel dari variabel bebas (lingkungan kerja dan kinerja karyawan) dapat menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) dan sisanya sebesar 62,8% dijelaskan oleh variabel lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan/karyawati di kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Padang yang telah membantu dalam dan memberikan masukan-masukan dalam membuat artikel ini. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih. Semoga apa yang penulis tuangkan dalam artikel ini memberikan manfaat terutama bagi penulis. Amiin ya Rabbal'amin

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali Imam. (2011). *Aplikasih Analisis Multivariate dengan program IBMSPSS*. Jakarta:Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Melayu (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan(2004). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Husnawati, Ari (2006). *Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja (Quality of work life)*. Terhadap Produktivitas Karyawan produksi Jakarta: Universitas Dipenogoro.
- Mudhiarta Utama, Wayan (2001). *Manajemen sumber daya manusia*, Denpasar : UPT. Penerbit Universitas Udayana 93.
- Rivai, Veithzal, Sagala,Ella Jauvana (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakrta: PT. Raja grafindo persada.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*, Bandung, Mandar Maju.
- Sudarmanto. (2009). *kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*, Yogyakarta pustaka pelajar.
- Sugiyono. (2007). *metode penelitian administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Supranto. (2008). *Teori dan Aplikasih statistik*, Jakarta: PT. Gelora Aksar Pratama.