

Determinan Faktor Kinerja Karyawan Employee Performance Factors

Agus Budiono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I

Agusb2962@gmail.com

Abstrak: yang diteliti adalah pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemss Solution Indonesia. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil hipotesa pertama memperlihatkan pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung lebih besar dari t tabel ($2,481 > 2,010$) dan koefisien determinasi sebesar 25,7% menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 25,7% sedangkan sisanya 74,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hasil hipotesa kedua memperlihatkan pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung lebih besar dari t tabel ($4,985 > 2,010$) dan koefisien determinasi sebesar 32,8% menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32,8% sedangkan sisanya 67,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hasil hipotesa ketiga memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan f hitung lebih besar dari f tabel ($16,760 > 2,76$) dan koefisien determinasi 40,1% menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 40,1% sedangkan sisanya 59,9% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Keterbatasan penulis yaitu mengambil satu Perusahaan saja yang di gunakan dalam penelitian, sebagai obyek penelitian, padahal masih banyak Perusahaan lainnya yang dapat di teliti.

Kata kunci : Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y).

Abstract: In this research, the influence of Work Environment and Work Discipline to Employee Performance of PT. Gemss Solution Indonesia. The independent variables in this study are Work Environment (X_1) and Work Discipline (X_2) while the dependent variable is Employee Performance (Y).

From the results of the first hypothesis shows the influence of the Work Environment on Employee Performance with t count greater than t table ($2.481 > 2.010$) and the determination coefficient of 25.7% shows that the effect of Job Satisfaction on Employee Performance is 25.7% while the remaining 74, 3% is influenced by other factors not examined. The results of the second hypothesis show the effect of Work Discipline on Employee Performance with t count greater than t table ($4.985 > 2.010$) and the determination coefficient of 32.8% indicates that the influence of Work Discipline on Employee Performance is 32.8% while the remaining 67.2 % is influenced by other factors not examined. The results of the third hypothesis show that there is a significant influence between the Work Environment and Work Discipline on Employee Performance with f count greater than f table ($16.760 > 2.76$) and the coefficient of determination 40.1% indicates that the influence of the Work Environment and Work Discipline on Performance Employees amounted to 40.1% while the remaining 59.9% was the influence of other factors not examined.

The limitation of the writer is that taking only one company is used in research, as an object of research, even though there are many other companies that can be examined.

Keywords: Work Environment (X_1), Work Discipline (X_2), Employee Performance (Y).

PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan dan kemajuan teknologi mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang tinggi dan pencapai target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan.

Pada saat ini PT. Gemss Solution Indonesia adalah salah satu perusahaan yang menghubungkan, meneliti, dan mengembangkan produk dan layanan Health Care IT yang inovatif di Indonesia yang terletak di Kawasan Industri Pulogadung, Gedung Wisma Dian

Graha Jl. Rawa Gelam 3 Blok II M 6, Jakarta Timur 13930. PT Gemss Solution Indonesia adalah cabang perusahaan dari GEMSS Solution Co, Ltd yang terletak di Spring Morning Building 2F, Yangjae-dong 249-2, Seocho-gu Seoul, Korea Selatan. PT Gemss Solution Indonesia didirikan pada tanggal 11 Desember 2015.

Salah satu produk dari PT Gemss Solution Indonesia adalah Sistem Informasi Rumah Sakit atau yang dikenal bernama GHIS, ruang lingkup bisnis yang akan diperluas oleh PACS, EMR, Tele-radiologi, dan layanan telemedicine dan berkembang sebagai Healthcare local penyedia layanan IT.

Karyawan pada PT. Gemss Solution Indonesia dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja seorang karyawan dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan dengan keberhasilan suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah perumusan masalah pertama : 1. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Gemss Solution Indonesia perumusan masalah kedua : 2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Gemss Solution Indonesia perumusan masalah ketiga : 3. Bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Gemss Solution Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gemss Solution Indonesia. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemss Solution Indonesia. Untuk meneliti dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemss Solution Indonesia. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemss Solution Indonesia

TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2011) diantaranya :

- a. Indikator lingkungan kerja fisik
 1. Pencahayaan di ruang kerja
 2. Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
- b. Indikator lingkungan kerja non fisik
 1. Perhatian dan dukungan pemimpin
 3. Kerjasama antar kelompok
 4. Kelancaran komunikasi

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu, sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dengan kondisi seperti itu. Dalam organisasi masih banyak karyawan yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Menurut Soejono (1997:67) dalam Dewi Alrisna Sita (2012:30), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja. Adapun indikator tersebut yaitu:

- a. Ketepatan waktu. Dalam hal ini dimisalkan pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati – hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Sebagai contohnya pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal / identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2012:9) berpendapat, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yan diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui kinerja karyawan digunakan dimensi – dimensi dan indicator – indicator sebagai berikut:

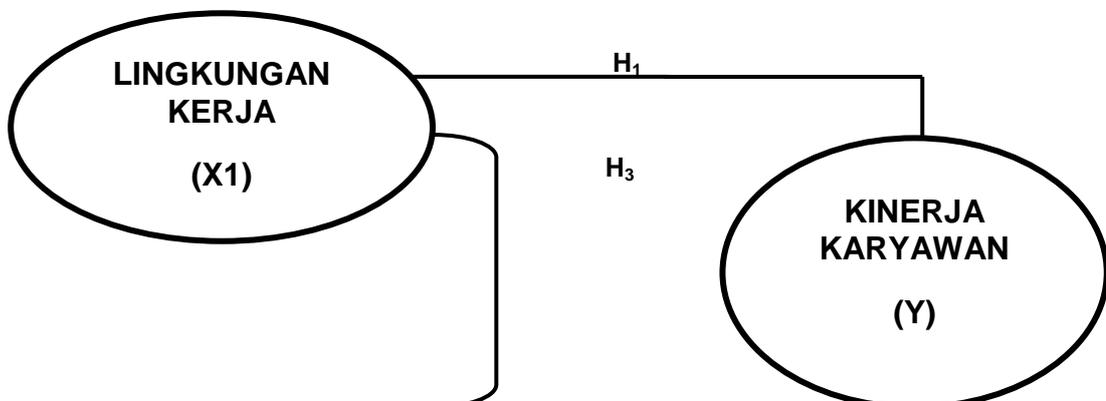
1. Dimensi kualitas kerja terdiri dari indikator:
 - a. Ketepatan
 - b. Ketelitian
2. Dimensi kuantitas kerja terdiri dari indikator:
 - a. Penetapan target
 - b. Pencapaian volume kerja
3. Dimensi kehandalan terdiri dari indikator:
 - a. Inisiatif
 - b. Kemampuan menyelesaikan masalah
4. Dimensi sikap terdiri dari indikator:
 - a. Sikap terhadap kebijakan perusahaan
 - b. Sikap terhadap aturan dan prosedur kerja
 - c. Sikap terhadap rekan kerja dan atasan

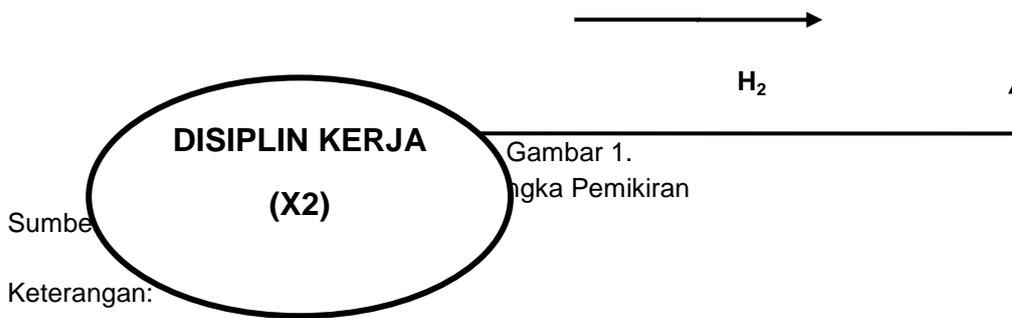
Penelitian Terdahulu

1. Berdasarkan hasil penelitian menurut Intan Lautia, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan pada *Sales Promotion Girl/Man Kalbe Nutritionals* cabang Surakarta.
2. Berdasarkan hasil penelitian menurut Aditya Nur Pratama, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, $\beta=0,198^*$ (* $p<0,05$; $p=0,022$) dengan kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,039.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjelasan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan di atas, maka kerangka berpikir dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:





Keterangan:

X1: Lingkungan Kerja

X2: Disiplin Kerja

Y: Kinerja Karyawan

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian yang akan diuji adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemss Solution Indonesia

H2: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemss Solution Indonesia

H3: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemss Solution Indonesia

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Jumlah sampel yang digunakan sampel adalah 53 responden karyawan pada PT. Gemss Solution Indonesia. Teknik pengambilan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu sampel yang di ambil semuanya dan pengambilan sampel anggota populasi digunakan secara acak. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka.

Teknik analisis data yang digunakan adalah:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (*valid*) atau tidaknya suatu kuesioner.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu yang di mana dinyatakan dengan standar reliabilitas sebesar 0,60. Dalam penelitian ini kriteria reliabilitas diukur dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach (Sugiyono, 2007:365).

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Regresi

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melakukan uji normalitas dapat digunakan P-P plot dari regresi residual yang distandarisasi untuk menguji normalitas dengan kriteria uji jika banyak data yang di plot sekitar garis normal (diagonal) maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas Regresi

Dengan menguji apakah asumsi linearitas telah dipenuhi, hal ini dilakukan dengan cara membuat plot antara residual yang telah distandarisasi dengan nilai perkiraan variabel dependen terstandarisasi, yang diberi nama *scatterplots of residuals*. Dari *scatterplots* jika terdapat hubungan bahwa kira – kira 95% dari residual terletak antara -2 dan +2 maka asumsi linearitas terpenuhi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi sempurna antara variabel independen (bebas). Di dalam regresi linear harus dianggap tidak ada multikolinearitas (kolinearitas ganda) diantara variabel bebas, sebab jika ada kolinearitas sempurna maka koefisien regresi pada variabel bebas X tidak dapat ditentukan dan *standart errornya* tidak terhingga

d. Uji Heterokdastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Korelasi

Uji R bertujuan untuk mengetahui apakah diantara dua atau lebih variabel terdapat hubungan, dan jika ada hubungan bagaimana arah hubungannya, serta seberapa besar (kuat) hubungan tersebut.

1) Korelasi Sederhana

Digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Rumus dari koefisien korelasi sederhana atau biasa disebut product moment (Riduwan, 2005:136)

2) Korelasi Berganda

Korelasi Berganda adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 3 atau lebih variabel (dua atau lebih variabel dependent dan satu variabel independent).

b. Uji Regresi

a) Analisis Regresi Sederhana

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2011:261).

2. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variable independen (X_1, X_2, X_n) dengan variabel dependen (Y).

3. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mencerminkan seberapa besar kontribusi atau kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya.

HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan

(Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	Rentang Koefisien Korelasi	Keterangan
----	----------	----------------------------	------------

1	Lingkungan Kerja	0,493 - 0,712	Valid
2	Disiplin Kerja	0,458 – 0,729	Valid
3	Kinerja Karyawan	0,316 – 0,675	Valid

Sumber: Kuesioner (data diolah)

Tabel di atas diketahui nilai korelasi setiap instrumen penelitian > 0,316 jadi dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai pengumpulan data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas antara Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,702	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,681	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,656	Reliabel

Sumber: Kuesioner (data diolah)

c. Uji Normalitas

Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai sig. > 0,05, hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas Variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

One Sample Kolmogorov – Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N		53	53	53
Normal Parameters ab	Mean	25.94	33.40	35.43
	Std. Deviantion	2.340	3.634	2.144
Most Extreme Differences	Absolute	.132	.121	.120
	Positive	.132	.121	.120
	Negative	.093	.066	.086
Kolmogrov-Smirnov Z		.960	.883	.601
Asymp. Sig. (2-tailed)		.315	.417	.119

a. Test Distribution is Normal

b. Calculated From Data

Penjelasan Uji Normalitas dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*:

a. Lingkungan Kerja (X_1) : Sig = 0,315 > 0,05

Setelah dibandingkan ternyata nilai signifikan dari uji normalitas budaya kualitas lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa budaya kualitas merupakan data berdistribusi normal.

b. Disiplin Kerja (X_2) : Sig = 0,417 > 0,05

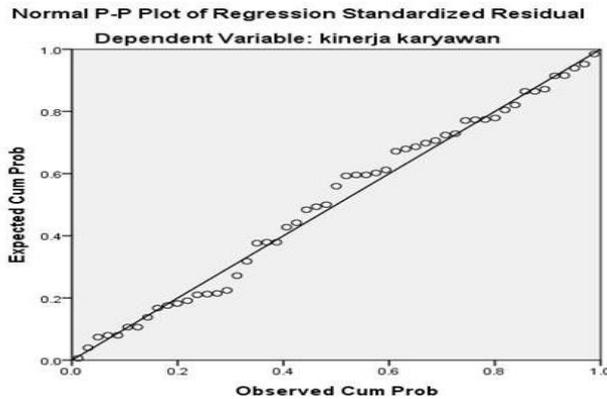
Setelah dibandingkan ternyata nilai signifikan dari uji normalitas kompetensi lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa kompetensi merupakan data berdistribusi normal.

c. Kinerja Karyawan (Y) : Sig = 0,119 > 0,05

Setelah dibandingkan ternyata nilai signifikan dari uji normalitas kinerja karyawan lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan data berdistribusi normal.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Regresi



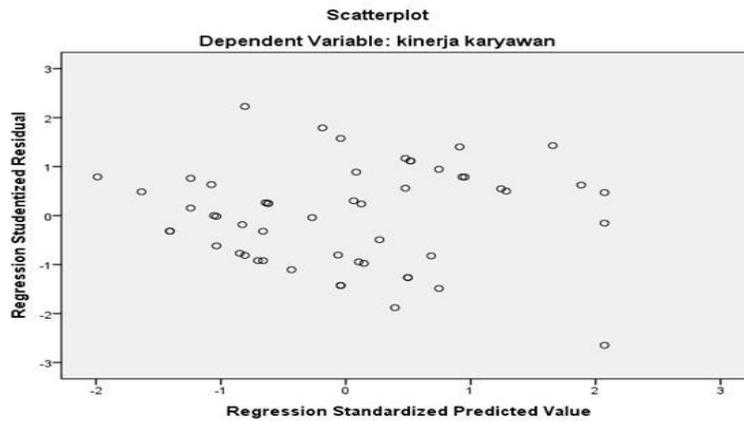
Gambar 2

Uji Asumsi Klasik Normalitas Regresi $X_1 X_2 - Y$

Sumber: Kuesioner (data diolah)

Dengan melihat tampilan grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot memperlihatkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti dan mendekati garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan terhadap kinerja karyawan (Y) layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas regresi.

b. Uji Linieritas Regresi



Gambar 3.

Uji Asumsi Klasik Linearitas Regresi $X_1 X_2 - Y$

Sumber: Kuesioner (data diolah)

Dari grafik scatterplots terlihat bahwa 95% titik-titik menyebar antara -2 sampai dengan 2, hal ini menunjukkan bahwa model regresi lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) memenuhi asumsi klasik linieritas.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas $X_1 X_2 - Y$

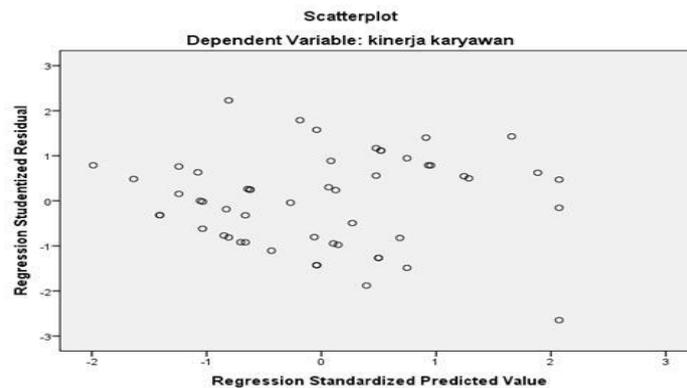
Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients	Standardize d Coefficients	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	19.682	2.82		6.979	0		
1 lingkungan kerja	0.281	0.113	0.307	2.481	0.016	0.783	1.278
disiplin kerja	0.253	0.073	0.429	3.471	0.001	0.783	1.278

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil output diatas diketahui bahwa: Nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 783, disiplin kerja (X_2) sebesar 783, lebih besar dari 0,10. Sementara itu, Nilai VIF variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 1,278 disiplin kerjai (X_2) sebesar 1,278, lebih kecil dari 10. Sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas X_1 $X_2 - Y$

Dari titik-titik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat di simpulkan bahwa model regresi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Korelasi

1) Korelasi Sederhana

Tabel 5. Korelasi Sederhana $X_1 - Y$

Correlations ^a			
		lingkungan kerja	kinerja karyawan
lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.507**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.507**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Kuesioner (data diolah)

Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Nilai koefisien korelasi antara lingkungan kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,507. Dan nilai sig. 0,000 < 0,05 artinya signifikan, Ini menunjukkan adanya hubungan yang positif kuat antara budaya kualitas dengan kinerja karyawan.

Tabel 6. Korelasi Sederhana $X_2 - Y$ Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations ^a			
		Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.572
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.572	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

** . Correlation is Significant at The 0.01 level (2-tailed)

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,572. Ini menunjukkan adanya hubungan yang positif sangat kuat antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

2) Korelasi Berganda

Tabel 7. Korelasi Ganda $X_1 X_2 - Y$

Model Summary			
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.634	.401	.377

a. 1.692 Predictors (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Kuesioner (data diolah)

Hasil yang diperoleh diketahui bahwa $R = 0,634$. Artinya hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,634. Hal ini menunjukkan hubungan yang positif sangat kuat antara variabel Kepuasan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Regresi

1) Analisis Regresi Sederhana

a) Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Tabel 8. Regresi Sederhana X_1 dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.383	2.880		8.120	.000
	Lingkungan Kerja	.464	.111	.507	4.201	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan olah data diatas maka persamaan regresi sederhana yang didapat adalah:

$$\bar{Y} = a + bX_1 + \epsilon$$

$$\bar{Y} = 23.383 + 0,464 X_1 + \epsilon$$

Persamaan diatas menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel X_1 , nilai variabel Y adalah konstan sebesar 23,383 dan koefisien regresi sebesar 0,464 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel X_1 akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,464.

Uji t

Dasar pengambilan keputusan:

Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

1. H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Sig. > 0,05 artinya tidak signifikan
2. H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig. < 0,05 artinya signifikan

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.20 diatas hasil perhitungan uji t antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,201 > t_{tabel} sebesar 2,010 dan nilai probabilitas sig. sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Disiplin Kerja Kerja dan Kinerja Karyawan

Tabel 9. Regresi Linear Sederhana X_2 dan Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.156	2.275		10.616	.000
Disiplin Kerja	.338	.068	.572	4.985	.000

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan olah data diatas maka persamaan regresi sederhana yang didapat adalah:

$$\bar{Y} = a + bX_2 + \epsilon$$

$$\bar{Y} = 24,156 + 0,338 X_2 + \epsilon$$

Persamaan diatas menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel X_2 , nilai variabel Y adalah konstan sebesar 24,156 dan koefisien regresi sebesar 0,338 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai pada variabel X_1 akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,338.

Uji t

Dasar pengambilan keputusan: Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

1. H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Sig. > 0,05 artinya tidak signifikan
2. H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig. < 0,05 artinya signifikan

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.21 diatas hasil perhitungan uji t antara disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,985 > t_{tabel} sebesar 2,010 dan nilai probabilitas sig. sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Analisis Regresi Berganda

a) Regresi Linear Berganda Kepuasan Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10. Regresi Linear Ganda $X_1 X_2 - Y$

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.682	2.820		6.979	.000
Disiplin Kerja	.253	.073	.429	3.471	.001
Lingkungan Kerja	.281	.113	.307	2.481	.016

c. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan olah data diatas maka persamaan regresi linear berganda yang didapat adalah:
 $Y = 19,682 + 0,281X_1 + 0,253X_2 + \epsilon$

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Konstanta sebesar 19,682 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah konstan sebesar 19,682.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,281 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai dari variabel lingkungan kerja (X_1) akan memberikan skor sebesar 0,281.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,253 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai dari variabel disiplin kerja (X_2) akan memberikan skor sebesar 0,253.
4. Berdasarkan hasil koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dinyatakan sebagai variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

c. Uji Regresi Berganda (Uji F)

Uji Regresi Berganda (Uji F) Kepuasan Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 11. Uji F X_1, X_2 dan Y

Coefficients ^a						
Model	Sum Squares	Of Df	Mean Square	F	Sig.	
1. Regression	95.927	2	47.964	16.760	.000 ^b	
Residual	143.092	50	2.862			
Total	239.019	52				

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji F tabel ANNOVA menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (16,760 > 2,76) dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05 artinya signifikan. dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), berpengaruh secara simultan/bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	R Square	Presentase
1	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,257	25,7%
2	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,328	32,8%
3	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,401	40,1%

Sumber: Kuesioner (data diolah)

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimana R square sebesar 0,257 atau 25,7%. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 25,7% dan besarnya faktor lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) di luar penelitian ini adalah sebesar 74,3%.
- 2) Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimana R square sebesar 0,328 atau 32,8%. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel kompetensi SDM (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 55,06% dan besarnya faktor lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) di luar penelitian ini adalah sebesar 67,2%.
- 3) Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimana R square sebesar 0,401 atau 40,1%. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40,1% dan besarnya faktor lain yang mempengaruhi variabel kepuasan pasien (Y) di luar penelitian ini adalah sebesar 59,9%.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja (X_1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier sederhana dengan konstanta a sebesar 19,682 dan koefisien regresi b sebesar 0,281. Maka persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk dari hasil perhitungan di atas adalah $\bar{Y} = 19,682 + 0,281 X_1 + \epsilon$ yang berarti persamaan regresi tersebut adalah searah (positif) dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Selain itu diperoleh nilai $t_{hitung} 2,481 > t_{tabel} 2,010$ dan taraf signifikan sig. $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Gemss Solution Indonesia.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linier sederhana dengan konstanta a sebesar 24,156 dan koefisien regresi b 0,338 sebesar. Maka persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk dari hasil perhitungan di atas adalah $\bar{Y} = 24,156 + 0,338 X_2 + \epsilon$ yang berarti persamaan regresi tersebut adalah searah (positif) dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Selain itu diperoleh nilai $t_{hitung} 4,985 > t_{tabel} 2,010$ dan taraf signifikan sig. $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Gemss Solution Indonesia.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan secara bersama-sama/simultan terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji regresi linear berganda, dengan konstanta a sebesar 19,682, koefisien b_1 sebesar 0,281, koefisien b_2 sebesar 0,253. Maka persamaan regresi linear berganda yang terbentuk dari hasil perhitungan di atas adalah $\hat{Y} = 19,682 + 0,281X_1 + 0,253X_2 + \epsilon$ yang berarti persamaan regresi berganda secara simultan/bersama sama searah (positif) dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu diperoleh nilai $F_{hitung} 16,760 > F_{tabel} 2,76$ dan taraf signifikan $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gemss Solution Indonesia diterima. Dan dengan nilai KD (Koefisien Determinasi) R^2 sebesar 40,1%. Ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja,

disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan sebesar 84,1% dan sisanya 59,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Berdasarkan analisis regresi berganda diketahui bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,281, koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,253, ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (X_1).

KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan/bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dinyatakan sebagai variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Berdasarkan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran atau masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan:

(1) PT. GEMSS SOLUTION INDONESIA Perusahaan diharapkan akan lebih memperhatikan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap para karyawannya. Di mana setiap variabel tersebut berpengaruh positif sangat kuat dan kuat terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti jika variabel Lingkungan Kerja yang paling dominan di tingkatkan, Kinerja Karyawan akan meningkat. (2) Peneliti Berikutnya:

(1) Kinerja Karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tetapi masih ada faktor lainnya. (2) Peneliti berikutnya disarankan dapat menambahkan atau mencari variabel independen lainnya, agar menjadi tiga variabel independen saat menguji variabel Kinerja Karyawan. Hal ini diperlukan untuk dapat mengetahui faktor lain yang lebih mempengaruhi Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- Apfia, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Program Manajemen Bisnis. *Program Studi Manajemen, Vol. 5*. Surabaya : Universitas Kristen Petra .
- Arianto, & Nugroho, D. A. (2013, Oktober). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara. *Indonesia Jurnal Economia, Vol. 9* (No.2).
- Arif, R. M. (2011). *Pentingnya Disiplin Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang, & Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Haikal, P. L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus SMA Negeri 7 Tangerang Selatan). *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatul.
- Husein, U. (2009). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Intan, L. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Sales Promotion Girl/Man Kalbe Nutritionals Cabang

- Surakarta). *Skripsi Jurusan Manajemen Bisnis Syariah* . Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri .
- Mahardikawanto. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemasang. *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi* . Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, & Prabu, A. A. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, & Prabu, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, & Abraham, H. (1994). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)* . Jakarta: PT PBP.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nur, P. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers. *Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pabundu, T. M. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pedoman Penulisan Skripsi*. (2018). Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I.
- Ridwan. (2005). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis* (3 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P., Stephen, & Mary, C. (2010). *Manajemen, Jilid 1 dan 2* . Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Satriyani, A. R. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus. *Skripsi Program DIII Perbankan Syari'ah*. Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo .
- Schultz, D. S. (2010). *Psychology and Work Today* (15 ed.). New York: Pearson.
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shalahuddin. (2017, Januari). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser At-Tadbir. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. I* (No. 1).
- Suejosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik UD Pabrik Ada Plastic. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Vol. 3*(No. 2). Universitas Kristen Petra.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Suwondo, Indriani, D., Sutanto, & Madiono, E. (2015, September). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17(No. 2), 135–144.

Syafri, H. S. (2013). *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yudiningsi, Diah, N. M., Yudiaatmaja, Fridayana, Yulianthini, & Nyoman, N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Jurusan Manajemen. *Indonesia e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 4.