

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV RABAN CAHAYA SUMATERA SELATAN

Fatimah¹

Elvi²

Abstract

Many factors can affect the performance of employees, among others: work motivation, work discipline, and work environment. The purpose of the study: This study aimed to determine the effect of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance CV.Raban South Sumatra Light as either jointly or partially. This study is a correlational research design, which will reveal the impact / relationship of two or more variables. Sources of primary and secondary data. Primary data was obtained with the spreading of questionnaires, secondary data obtained from documents on the CV Raban Light. Research instrument has been tested its validity and reliability, while the research subjects of all branches of the company employees are selected as sample of 189 respondents. The results showed that: there is a significant influence work motivation, work discipline, and work environment on employee performance CV. Raban Light as South Sumatera either jointly or partially.

Key words : *Motivation, Work Discipline, Work Environment And Performance*

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting baik dalam hubungan dengan dunia luar maupun dalam kaitannya dengan menggerakkan organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Masalah kinerja karyawan mempunyai kaitan erat dengan berbagai faktor, di antaranya motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Motivasi tidak hanya merupakan semangat untuk berperan serta secara aktif dalam

proses produksi, tetapi motivasi adalah menciptakan sikap dan perilaku seseorang agar melaksanakan tugasnya secara tepat waktu. Dan ini berarti menciptakan suatu sikap dan perilaku positif pada diri seorang karyawan, sehingga memberikan dorongan semangat dan memantapkan kepercayaan diri yang akhirnya membuktikan diri pada pencapaian tujuan yang lebih tinggi dari pekerjaannya sendiri.

¹ Dosen Fakultas Ekonomi UNMUH Palembang

² Mahasiswa Fakultas Ekonomi UNMUH Palembang

Keberhasilan seorang pemimpin dalam memotivasi para karyawan perlu ditunjang oleh disiplin kerja yang tinggi. Selain itu, diperlukan juga kemampuan menciptakan situasi kerja yang menyenangkan sehingga menimbulkan motivasi untuk berperilaku sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Di samping itu, seorang pemimpin harus pandai memotivasi kerja karyawan, sekaligus dituntut menjadi teladan bagi karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik serta ditunjang oleh lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat mencapai tingkat prestasi kerja yang tinggi pula dan pada akhirnya mampu memberikan kontribusi yang besar bagi tercapainya tujuan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pengamatan penulis, disiplin kerja karyawan perusahaan CV. Raban Cahaya Palembang belum memadai. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa gejala yang tampak, seperti mereka masuk kerja terlambat dan pulang sebelum waktu yang ditentukan, penyelesaian tugas tidak tepat waktu, kurang trampilnya karyawan dalam melaksanakan tugas, dan kurangnya motivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini akan dirumuskan sebagai berikut: pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan CV. Raban Cahaya Se Sumatera Selatan baik secara bersama-sama maupun secara parsial

Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Bernardin dan Russel dalam Achmad S. Ruky (2001:15). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Jadi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: motivasi kerja dari karyawan itu sendiri, kedisiplinannya, dan juga lingkungan kerjanya.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2005:455). Sementara Komaruddin (2005:34) menyatakan motivasi adalah kesiuruhan proses gerakan yang mendorong perilaku untuk mencapai tujuan. Menurut Siagian (2004:198) motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma soSial yang berlaku (M. Thoha, 2004:444). Menurut Malayu (2004:23) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Lingkungan kerja yang sehat pada dasarnya kebutuhan untuk bersama yakni perusahaan dan pekerja, karena dengan lingkungan kerja yang sehat menghasilkan produktivitas yang tinggi dan berkualitas. Menurut Agus Ahyari (2003:165) lingkungan kerja yang baik dan memenuhi syarat adalah lingkungan atau kondisi fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja ialah: tata ruang kerja yang tepat, suhu dan kelembaban udara yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi

kerja, dan keamanan. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas, Robbins (2007:181).

Metode Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional. Penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu 3 (tiga) variabel independen (motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja) dan 1 (satu) variabel dependen (Kinerja). Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, dengan menggunakan Skala Likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada CV. Raban Cahaya Se Sumatera Selatan yang berjumlah 311 orang karyawan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1
Jumlah Karyawan CV. Raban Cahaya Se Sumatera Selatan

No	Lokasi	Jumlah Karyawan
1	Palembang	56
2	Banyuasin	20
3	Musi Banyuasin	22
4	Musi Rawas	25
5	OKU Timur	20
6	OKU Selatan	22
7	OKU Induk	22
8	Lahat	22
9	Pagar Alam	20
10	Muara Enim	22
11	Prabumulih	20
12	Ogan Komering Ilir	20
13	Ogan Ilir	20

Untuk memperoleh data yang dapat mewakili perusahaan CV. Raban Cahaya Se Sumatera Selatan dan karyawannya dilakukan penarikan sampel dengan menggunakan Metode Stratified Random Sampling, dengan cara:

Menentukan perusahaan cabang dari CV. Raban Cahaya Se Sumatera Selatan yang terpilih sebagai

sampel dengan cara melihat jumlah karyawan terbanyak di perusahaan cabang Raban Cahaya Se Sumatera Selatan dan diambil 53,85% dari seluruh cabang perusahaan Raban Cahaya Se Sumatera Selatan yang ada sebanyak 7 cabang perusahaan, seperti terlihat pada tabel 2, kemudian seluruh jumlah karyawan dari cabang perusahaan yang terpilih dijadikan sampel/responden.

Tabel 2
Sampel Jumlah Cabang Perusahaan Yang Terpilih

NO	Cabang Perusahaan	Jumlah Karyawan
1	Palembang	56
2	Musi Banyuasin	22
3	Musi Rawas	25
4	OKU Induk	22
5	Lahat	22
6	Muara Enim	22
7	Ogan Komering Ilir	20
Jumlah		189

Sumber data yaitu primer dan skunder, data primer yang diperoleh dari kuesioner sedangkan data skunder berupa peraturan-peraturan tentang karyawan, administrasi karyawan, dokumentasi pada CV Raban Cahaya Se Sumatera Selatan.

Metode Analisis data, yaitu: Uji validitas, uji reliabilitas, transformasi data dari ordinal ke interval. Pengujian Asumsi Dasar Regresi Berganda: Uji Normalitas Data, Uji Multikolinieritas, Uji Heroskedas-tisitas, Persamaan Regresi Berganda.

Uji Hipotesis: Uji F dan Uji t. Uji serentak (uji F) dilakukan untuk uji hipotesis pengaruh variabel bebas

secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujiannya adalah :

Ho diterima : Sig F > 0,05 dan F hitung < F tabel

Ho ditolak : Sig F < 0,5 dan F hitung > F tabel

Ho: Variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Ha: Variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Untuk menentukan F tabel, taraf nyata yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan $df = (k-1)$ dan $(n-k)$.

Apabila F hitung lebih besar atau sama dengan F tabel (F hitung $>$ F tabel), maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila F hitung lebih kecil dari F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Uji t untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t . Adapun kriteria pengujiannya adalah:

H_0 diterima : Sig $t >$ 0,05 dan t hitung $<$ t tabel

H_0 ditolak : Sig $t \leq$ 0,05 dan t hitung $>$ t tabel

H_0 : Variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

H_a : Variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Untuk menentukan t tabel, taraf nyata yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan, df ($n-k-1$) dimana k merupakan jumlah variabel bebas.

H_0 ditolak atau H_a diterima, apabila t hitung $>$ t tabel, artinya terdapat pengaruh yang nyata dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dan H_0 diterima atau H_a ditolak apabila t hitung $<$ dari t tabel, artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Uji Validitas Instrumen

Suatu pertanyaan dalam suatu variabel dikatakan valid. Apabila nilai korelasi hitung data tersebut melebihi nilai korelasi tabelnya. Nilai r hitung adalah nilai-nilai yang berada dalam kolom corrected item total correlation dari olah data Piranti lunak SPSS. Nilai korelasi tabel diperoleh dari daftar tabel nilai r ($N = 189$: $\alpha = 0,05$) sebesar 0,138.

Dari hasil uji validitas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan/ pertanyaan pada variabel motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta kinerja menunjukkan valid pada taraf nyata 5% semua item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan indikator sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran dan menunjukkan tingkat konsistensi alat ukur. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel apabila nilai Cronbach's alpha $>$ nilai r product moment (0,138). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan fasilitas SPSS for windows diperoleh hasil bahwa nilai Cronbach's alpha untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari nilai r product moment.

c. Transformasi Data

Transformasi data dilakukan sebelum analisis statistik lebih lanjut dikarenakan jawaban responden merupakan data ordinal. Transformasi data bertujuan untuk merubah data ordinal menjadi data interval yang lebih sesuai untuk analisis statistik lanjutan, untuk mentransformasi data ordinal ke data interval menggunakan method of succesive interval.

d. Uji Asumsi Regresi Berganda

1) Uji Normalitas

Tujuan uji asumsi regresi berganda –normalitas adalah menguji apakah dalam sebuah modal regresi, variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. (Singgih, 2004:212). Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik dengan dasar keputusannya jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas didapat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga model regresi layak dipakai untuk mendeteksi variabel kinerja berdasarkan masukan variabel bebasnya.

2). Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi persoalan

multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya (Dwi Priyatno, 2009:39)

Nilai VIF (Variance Inflation Factor) pada masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 5 oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas terhindar dari persoalan multikolinearitas.

3). Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Modal regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadi heteroskedasitasitas (Singgih, 2004:97).

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas. Namun dalam penelitian ini cara yang dipakai adalah melihat grafik plot antara nilai predeksi terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scantterplot antara Sresid dan Zepred dimana sumbu Y adalah residual (Y predeksi - Y sesungguhnya) yang telah disyudentized, dan sumbu X adalah Y yang telah dipredeksi (Singgih, 2004:98). Hasil uji menunjukkan tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu teratur (bergelombang, melebar, kemeudian menyempit) serta titik-titik menyebar di

atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

e. Analisis Regresi

Analisis regresi (multiple regression analysis) digunakan untuk

melihat besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS ditampilkan dalam Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficientsa

Model	Unstandardiz Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	2.017	.365		5.526	.000		
Motivasi	.218	.059	.142	3.694	.000	.831	1.232
Disp_Kerja	.187	.062	.045	3.016	.000	.875	1.241
Lingk_Kerja	.312	.070	.384	4.457	.000	.896	1.135

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil pengolahan seperti yang tertera pada Tabel 3 tersebut persamaan regresinya dibentuk sebagai berikut :

$$Y = 2,017 + 0,218 X_1 + 0,187 X_2 + 0,312 X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 2,017 artinya bahwa jika motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) maka Kinerja (Y) sebesar 2.017
- Dengan melihat besarnya koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 0,218 artinya kecenderungan proyeksi peningkatan variabel motivasi (X_1) akan mengakibatkan peningkatan

pula pada variabel kinerja sebesar 0,218 dan sebaliknya.

- Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,187 artinya kecenderungan proyeksi peningkatan variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan peningkatan pada variabel kinerja (Y) sebesar 0,187 dan sebaliknya.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,312 artinya kecenderungan proyeksi peningkatan variabel lingkungan kerja (X_3) akan mengakibatkan peningkatan pada variabel kinerja (Y) sebesar 0,312 dan sebaliknya.

Selanjutnya dilihat nilai koefisien determinasinya (R^2) hasil analisis uji serentak (uji F) dan uji parsial (Uji t)

1) Koefisien Determinasi (R^2)
 Besaran sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi (R^2). Pada penelitian ini nilai koefisien determinasinya sebesar 0,573 yang artinya variabel kinerja 57,3% dapat dijelaskan secara bersama-sama

oleh variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) sebesar 57,3 % sedangkan sisanya 42.7% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien determinasi (R^2) secara lengkap ditampilkan pada Tabel 4

Tabel 4
 Nilai Koefisien Determinasi (R^2) Penelitian Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of The Estimate
1	.757 ^a	.573	.192	.325727

- b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
- c. Dependent Variable: Y

2) Uji Serentak (Uji f)

Analisis statistik uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama

terhadap variabel kinerja (Y). Uji F dilakukan dengan melihat Probabilitas (P value) dan F hitung terhadap F tabel. Hasil olahan data menggunakan SPSS ditampilkan pada Tabel 5

Tabel 5
 Hasil Analisis Uji Serentak (Uji F)
 Anova^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21.372	3	7.124	83.051	.000 ^a
Residual	15.869	185	.086		
Total	37.241	188			

- a. Predictors: (constant), X2, X1
- b. Dependent variable: Y

Sebagaimana keputusan uji bahwa ; H_0 diterima jika $Sig F > 0,05$ dan F hitung $< F$ tabel. Kemudian H_0 ditolak jika $Sig F \leq 0,05$ dan F hitung $\geq F$ tabel. Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai F hitung sebesar 83,051 ($> F$ tabel 3,04) nilai P -value (Sig) sebesar 0.000 ($\alpha < 0.05$). Hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada $\alpha 0.05$, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Uji Parsial (Uji t)

Analisis statistik uji t (parsial) digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) serta lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel kinerja (Y). Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh uji t (yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel) secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada $\alpha 0,05$ (t hitung 3,694 dan t tabel 1,65). Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dimana t hitung (3,016) lebih besar dari t tabel (1,65), demikian juga dengan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana t hitung (4,457) lebih besar dari t tabel (1,65)

2. Pembahasan Hasil Penelitian.

- a. Pengaruh motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama

terhadap kinerja (Y) karyawan CV. Raban Cahaya Se Sumatera Selatan

Hasil uji F untuk variabel motivasi adalah 83,051 dengan demikian p -value (Sig) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sangat nyata ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan CV. Raban Cahaya Se Sumatera Selatan. Kinerja karyawan CV. Raban Cahaya Se Sumatera Selatan terlihat pada karyawan selalu ingin mendapatkan hasil kerja secara maksimal, tidak menyelesaikan tugas secara bertele-tele karena mereka diberi keleluasaan untuk berkreasi. Karyawan juga melihat peluang untuk dipromosikan dan mengembangkan karir. Mereka senang karena suasana kerja sangat nyaman dimana pekerjaan yang dilakukan selalu dihargai, selain itu perhatian dalam bentuk penghasilan dan bonus yang diberikan sangat memuaskan. Dengan H_0 ditolak, H_a diterima, yaitu motivasi dan disiplin kerja serta lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

b. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) karyawan CV. Raban Cahaya Se Sumatera Selatan

Hasil uji t untuk variabel motivasi yaitu dengan membandingkan (t hitung dengan t tabel) secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada $\alpha 0,05$ (t hitung 3,694 dan t tabel 1,65) Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% variabel tersebut berpengaruh sangat nyata

terhadap kinerja karyawan CV. Raban Cahaya se Sumatera Selatan. Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,218 artinya kecenderungan proyeksi perubahan variabel motivasi terhadap variabel kinerja menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi akan mengakibatkan peningkatan pula pada kinerja sebesar 0, 218 dan sebaliknya, hal itu dapat dilihat dari sikap karyawan pada CV. Raban Cahaya Se Sumatera Selatan yang semangat bekerja karena menyukai pekerjaan mereka. Mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai prestasi karena prestasi sangat dihargai pimpinan selain juga untuk pengembangan karir.

c. Pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) karyawan CV. Raban Cahaya Se Sumatera Selatan

Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja adalah 3,016 dengan p-value 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% variabel tersebut berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja karyawan CV. Raban Cahaya Se Sumatera Selatan. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,187 artinya kecenderungan proyeksi perubahan variabel disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel kinerja akan mengakibatkan peningkatan pula pada variabel kinerja sebesar 0,187. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan selalu mengikuti aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan mereka menyelesaikan tugas selalu dengan uraian tugas yang diberikan.

Serta menginginkan pekerjaan yang diselesaikan tidak mendapat perbaikan dari atasan.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) karyawan CV. Raban Cahaya Se Sumatera Selatan

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja yaitu dengan membandingkan (t hitung dengan t tabel) secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada α 0,05 (t hitung 4,457 dan t tabel 1,65) Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% variabel tersebut berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja karyawan CV. Raban Cahaya se Sumatera Selatan. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,312 artinya kecenderungan proyeksi perubahan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan pula pada kinerja sebesar 0, 312 dan sebaliknya, hal itu dapat dilihat dari sikap karyawan pada CV. Raban Cahaya Se Sumatera Selatan dimana mereka senang karena suasana kerja sangat nyaman, setiap pekerjaan yang dilakukan selalu dihargai, selain itu perhatian dalam bentuk penghasilan dan bonus yang diberikan memuaskan.

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi dan disiplin kerja serta lingkungan kerja secara bersama-

sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F, di mana nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

2. Motivasi dan disiplin kerja serta lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t, dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel untuk masing-masing variabel.

Kepustakaan

Ahmad S. Ruky. 2001. **Sistem Manajemen Kinerja**, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Komaruddin. 2005. **Manajemen Berdasarkan Sasaran**. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Mangkunegara. Anwar P. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

McClelland, David C. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Miftah Thoha. 2004. **Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya**. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge. 2007 Alih bahasa Diana

Angelica. **Perilaku Organisasi**. Buku 1. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta

Sondang, P. Siagian. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Bumi Aksara.

-----, 2004. **Teori Motivasi dan Aplikasinya**. Jakarta. Bumi Aksara.

Mudrajad, Kuncoro. 2003. **Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi**, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Sugiyono, 2001. **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung.

Uma Sekaran. 2006. **Penterjemah Kuan Men Yon, Research For Business**, Penerbit Salemba 4, Jakarta

Imam Ghozali, 2001. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Dwi Priyatno, 2008. **SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik**, Mediakom, Yogyakarta.

Veithzal Rivai. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.