

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI WARUNG APUNG RAHMAWATI CABANG SEDATI

Desy Nor Siti Khadijah

STIE Mahardhika
Program Studi Manajemen
Surabaya, Indonesia

Email : dns462723@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden, sedangkan teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sampling jenuh. Pengujian instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F dan R^2 . Hasil penelitian variabel independen lingkungan kerja non fisik (X1) diperoleh t hitung (0,541) < t tabel (2,045), variabel motivasi kerja (X2) t hitung (3,320) > t tabel (2,045) dan variabel disiplin kerja (X3) t hitung (- 0,193) < t tabel (2,045). Maka variabel lingkungan kerja non fisik (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y), variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dan variabel disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung (5,142) > F tabel (2,93), sedangkan signifikansi adalah $0,006 < \alpha$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel *independen* (lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel *dependen* (kinerja pegawai) secara positif dan signifikan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and obtain a study of the influence of non-physical work environment, work motivation and work discipline on the performance of employees of Warung Apung Rahmawati Sedati Branch. This research is a quantitative descriptive study with a total sample of 32 respondents, while the sample collection technique used in the study is saturated sampling. Testing instruments in this study used validity and reliability tests. While the data analysis method uses multiple linear regression analysis with t test, F test and R^2 . The results of the study independent variables of non-physical work environment (X1) obtained t count (0.541) < t table (2.045), work motivation variable (X2) t count (3.320) > t table (2.045) and work discipline variable (X3) t count (- 0.193) < t table (2,045). So the non-physical work environment variable (X1) does not partially influence employee performance variables (Y), work motivation variables (X2) partially affect employee performance variables (Y) and work discipline variables (X3) do not affect employee performance variables (Y). F test results show that F arithmetic (5.142) > F table (2.93), while the significance is $0.006 < \alpha$ at a significant level of 0.05 then H_0 is rejected and H_a is accepted, which means the independent variable (non-physical work environment, work motivation and work discipline) simultaneously or simultaneously influences the dependent variable (employee performance) positively and significantly.

Keywords: Non-Physical Work Environment, Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada saat ini persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Untuk dapat bertahan dalam persaingan tentu tidak mudah, perusahaan harus mampu memberikan pelayanan yang baik untuk para pelanggannya. Dalam memberikan pelayanan yang baik perusahaan tentu harus bisa memastikan dan memanfaatkan sumber daya yang ada dan mampu memaksimalkan kinerja secara optimal. Penggunaan strategi yang baik dalam menjalankan bisnis dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan yang dicapai perusahaan untuk menjalankan bisnisnya tidak terlepas dari faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya yang dimaksud yaitu pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut. Pegawai merupakan salah satu elemen yang sangat penting di dalam perusahaan, karena kinerja yang dihasilkan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut. Jika kinerja yang dihasilkan pegawai rendah maka akan menjadi hambatan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang kuliner yang beralamat di Jl. Raya Pabean No.17, Dabean, Pabean, Kec. Sedati, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti menemukan masalah pada sisi kinerja pegawai yang kurang optimal. Hal ini ditandai dengan terdapatnya komplainnya konsumen, sehingga akan sangat merugikan perusahaan mengingat kepuasan konsumen merupakan hal yang paling penting.

Namun terdapat juga beberapa masalah yang menghambat kinerja pegawai, adapun permasalahan yang terjadi yaitu terdapat pada lingkungan kerja non fisik, para pegawai kurang menjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama pegawai karena mereka hanya tertuju untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan tanpa berusaha mengenal dekat para karyawan lain agar memudahkan dalam bekerja.

Selain itu peneliti melakukan pengamatan pada motivasi kerja, terlihat dari beberapa hal, yang pertama adalah perilaku pegawai, pegawai Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati belum bekerja dengan baik seperti melalaikan pekerjaannya sehingga

menunjukkan bahwa pegawai tersebut bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas. Kurangnya motivasi pegawai pun terlihat dari usaha pegawai, belum semua pegawai bekerja keras, ada beberapa yang bekerja seadanya/seenaknya sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

Hal lain yang menjadi sorotan masalah pegawai Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati adalah kedisiplinan dinilai masih kurang, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak mentaati aturan disiplin kerja yang ditetapkan perusahaan. Pelanggaran disiplin yang sering dilakukan antara lain yaitu masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu, yang mana tidak ada konfirmasi ke atasan sehingga menimbulkan kekosongan pada jam kerja yang telah ditentukan atasan, selanjutnya masih terdapat beberapa pegawai yang masih keluar masuk area kerja pada saat jam operasional tanpa seizin pimpinan.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati”**

Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati ?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati ?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati ?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati ?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu Hadari Nawawi dalam Rukmini (2016:51) mengatakan manajemen sumber manusia yaitu pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerja dengan pekerja, terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu tersebut.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Susanto (2019:14) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Namun menurut Siagian (2014:57) lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan, dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Adapun indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sunyoto dalam Sari (2018:20) yaitu :

1. Tanggung jawab kerja
Yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
2. Perhatian dan dukungan pimpinan
Yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan

pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

3. Kerja sama antar kelompok
Yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerja sama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
4. Hubungan kerja
Yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya hubungan kerja yang baik dengan teman kerja maupun pimpinan.
5. Kelancaran berkomunikasi
Yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar, baik antar teman sekerja maupun dengan pimpinan.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins dalam Darmadi (2017:124) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Selain itu, menurut Hadari Nawari dalam Darmadi (2017:125) berpendapat bahwa motivasi kerja yaitu suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Indikator motivasi kerja menurut George dan Jones dalam Siswanto (2015:122) adalah sebagai berikut :

1. Arah perilaku (*direction of behavior*)
Perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Sebagai contoh : pegawai dapat termotivasi dengan cara lebih berguna sehingga dapat menolong perusahaan mencapai tujuan atau menjadi tidak berguna sehingga menghalangi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan melihat motivasi, pemimpin ingin memastikan bahwa arah perilaku bawahan mereka berguna bagi organisasi. Pemimpin ingin pegawai termotivasi untuk melakukan tugas yang diberikan dan dapat dipercaya dan menolong sesamanya.
2. Tingkat usaha (*level of effort*)
Seberapa keras pegawai bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi perusahaan untuk memotivasi pegawai untuk

menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan, perusahaan juga perlu memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam perilaku ini.

3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Ketika menghadapi jalan buntu seberapa keras pegawai akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik. Contohnya : pemimpin menyatakan bahwa ide yang diberikan pegawai hanya menyaia-nyiakan waktu. Apakah pegawai tersebut akan menerimanya begitu saja walaupun pegawai tersebut percaya bahwa idenya sangat diperlukan atau pegawai tersebut gigih mencoba untuk dapat mengimplementasikan idenya.

Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016:214) mengemukakan disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan bisa menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Adapun menurut Sinambela (2016:240) menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja yang sesuai dengan aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Dimensi dan indikator disiplin kerja menurut Afandi (2016:17) adalah sebagai berikut :

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator :
 - a) Masuk kerja tepat waktu
 - b) Penggunaan waktu secara efektif
 - c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator :
 - a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b) Target pekerjaan
 - c) Membuat laporan kerja harian

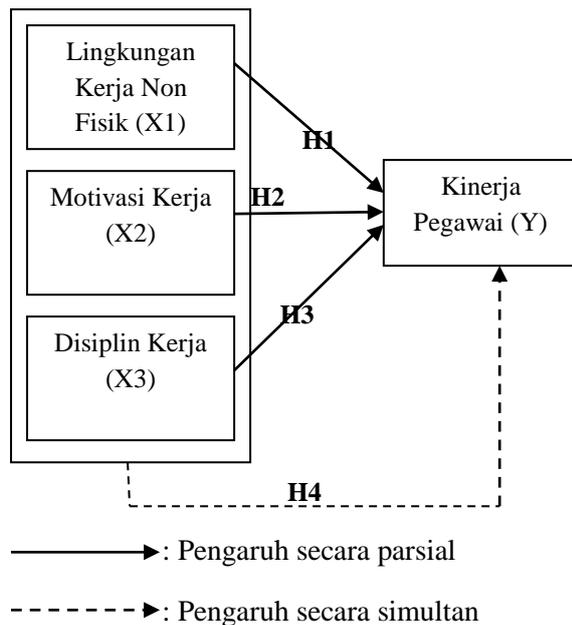
Kinerja Pegawai

Menurut Helfert dalam Rivai (2014:1) mengemukakan kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Sudaryono (2017:72) mendefinisikan kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Mangkunerga (2017:75) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja yaitu :

1. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
2. Kendala
Kendala seorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruktur ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin, dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.
3. Kualitas kerja
Kualitas kerja merupakan keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kinerja yang diberikan kepada perusahaan, sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan dari hasil kinerja seseorang.
4. Kuantitas kerja
Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu nilai untuk menentukan karya tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel dalam metode pengambilan jenuh/sensus, yaitu seluruh pegawai Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati yang berjumlah 32 orang.

METODE ANALISIS DATA

UJI KUALITAS DATA

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:177) uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Untuk melihat valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pertanyaan dengan skor butir pertanyaan, apabila koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0,3 maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. (Wiratna, 2019:192)

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2016:154) mengatakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pengujian ini dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05. Jika nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal, begitupun sebaliknya jika nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada dan tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan VIF, nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10. (Imam Ghozali, 2016:105)

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan cara uji *Rank Spearman* dengan dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika nilai signifikansi > dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika nilai signifikansi < dari 0,05 artinya terjadi heteroskedastisitas

UJI HIPOTESIS

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Imam Ghazali (2016:85) analisis regresi linear berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (Lingkungan kerja non fisik, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai). Rumus persamaan regresinya adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Lingkungan kerja non fisik

X_1 = Lingkungan kerja non fisik

β_2 = Koefisien regresi Motivasi kerja

X_2 = Motivasi kerja

β_3 = Koefisien regresi Disiplin kerja

X_3 = Disiplin kerja

e = Error

Uji t

Menurut Imam Ghazali (2016:98) uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen) dengan prosedur sebagai berikut :

1. Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dengan kriteria sebagai berikut :
 - a) Jika t hitung < t tabel, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (H0 diterima).

- b) Jika t hitung > t tabel, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (H0 ditolak).

2. Menentukan tingkat signifikansi yaitu $\alpha = 0,05$ (5%)

- a) Apabila tingkat signifikansi > 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- b) Apabila tingkat signifikansi < 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji F

Menurut Imam Ghazali (2016:98) uji F disini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Apabila F hitung > F tabel maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%, jika nilai F hitung > F tabel, maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 (untuk tingkat signifikansi = 5%) maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari pada 0,05 maka variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Imam Ghazali (2014:97) koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menguji seberapa besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen, sedangkan sisanya tidak dapat dijelaskan merupakan bagaian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Disiplin Kerja	0,688	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,717	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Keterangan
X1	X1.1	0,694	Valid
	X1.2	0,745	Valid
	X1.3	0,748	Valid
	X1.4	0,551	Valid
X2	X2.1	0,700	Valid
	X2.2	0,736	Valid
	X2.3	0,663	Valid
	X2.4	0,864	Valid
X3	X3.1	0,749	Valid
	X3.2	0,765	Valid
	X3.3	0,625	Valid
	X3.4	0,708	Valid
Y	Y.1	0,671	Valid
	Y.2	0,475	Valid
	Y.3	0,620	Valid
	Y.4	0,647	Valid
	Y.5	0,682	Valid
	Y.6	0,768	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan dari tabel 1 dimana pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) dengan pertanyaan mendapatkan nilai r hitung lebih besar dari 0,3. Sehingga keseluruhan kuesioner penelitian tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,622	Reliabel
Motivasi Kerja	0,725	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 dimana hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner yaitu reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,69095763
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,601
Asymp. Sig. (2-tailed)		,863

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Dari tabel 3 diatas menunjukkan jika besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* yaitu 0,601 dengan probabilitas (*p-value*) sebesar 0,863. Nilai tersebut berada diatas 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data pada model regresi persamaan tersebut normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,853	1,172	Tidak Terjadi Multikolin

			earitas
X2	0,689	1,451	Tidak Terjadi Multikolin earitas
X3	0,615	1,627	Tidak Terjadi Multikolin earitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan pada tabel 4 bahwa masing-masing nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 untuk setiap variabel. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,449	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,865	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,332	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa korelasi rank spearman untuk ketiga variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja non fisik (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) lebih besar dari 5% yang berarti tidak ada hubungan antara nilai residu dengan ketiga variabel bebas (X). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Uji RLB

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	8,347	4,027	
Lingkungan Kerja Non Fisik	,111	,204	,089
Motivasi Kerja	,750	,226	,607
Disiplin Kerja	-,045	,232	-,037

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan data tabel 6 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,347 + 0,111 X_1 + 0,750 X_2 - 0,045 X_3$$

Hasil analisis regresi linear berganda yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasa yang mudah dipahami sebagai mana berikut ini :

- Konstanta 8,347
Nilai konstanta sebesar 8,347, berarti jika variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 8,347. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan sebesar 8,347 dan menunjukkan hasil yang positif.
- Koefisien regresi variabel $X_1 = 0,111$
Hal ini berarti variabel lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,111, yang artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,111.
- Koefisien regresi variabel $X_2 = 0,750$
Hal ini berarti variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,750, yang artinya jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,750.

- d. Koefisien regresi variabel $X_3 = -0,045$

Hal ini berarti variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar $-0,045$, yang artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan menurun sebesar $-0,045$.

Uji t

Tabel 7
Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	2,073	,048
1 Lingkungan Kerja Non Fisik	,541	,593
Motivasi Kerja	3,320	,003
Disiplin Kerja	-,193	,848

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu $n =$ jumlah sampel 32 dengan $\alpha = 0,05$ maka di dapat t tabel sebesar 2,048. Jadi hasil tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

- H1 : Uji hipotesis lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X_1 sebesar 0,541 lebih kecil dari t tabel dengan signifikansi sebesar 0,593 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H1 ditolak dan H_0 diterima, maka ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H2 : Uji hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X_2 sebesar 3,320 lebih besar dari t tabel dengan signifikansi sebesar 0,03 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat

ditarik kesimpulan H2 diterima dan H_0 ditolak, maka ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- H3 : Uji hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X_3 sebesar -0,193 lebih kecil dari t tabel dengan signifikansi sebesar 0,848 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H3 ditolak dan H_0 diterima, maka ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48,829	3	16,276	5,142	,006 ^b
Residual	88,639	28	3,166		
Total	137,469	31			

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk memprediksi kontribusi aspek-aspek variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 5,142. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 28$, didapat nilai F tabel = 2,95. Karena nilai F hitung (5,142) > nilai F tabel (2,95) dan nilai probabilitas (0,006) < nilai signifikansi (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9
Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,596 ^a	,355	,286	1,779

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 9, dapat dilihat koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *R Square* 0,355 atau 35,5 % yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja, sisanya 64,5 % dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian seperti kompensasi, kepemimpinan,dll.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati menghasilkan uji t sebesar $0,541 < 2,048$ dan nilai sig sebesar $0,593 > 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari atasan, ada beberapa faktor yang menyebabkan tidak berpengaruhnya lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai, salah satunya ialah pegawai mempunyai prinsip seperti halnya dalam mengutamakan tanggung jawab atas pekerjaannya sendiri sehingga membuat para pegawai tersebut tidak memperhatikan dalam hal lingkungan kerja non fisik. Penelitian ini didukung oleh penelitian Yacinda Chresstela Prasyda Norianggono (2014) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati menghasilkan uji t sebesar $3,320 > t$ tabel 2,048 dan nilai sig sebesar $0,03 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara parsial terhadap kinerja variabel kinerja pegawai Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati. Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Peneliti menyimpulkan jika motivasi kerja tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi yaitu frekuensi usaha pegawai. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena tingkat motivasi kerja yang tinggi. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Intan Setyowati dan Sri Haryani (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati menghasilkan uji t sebesar $-0,193 < 2,048$ dan nilai sig sebesar $0,848 > 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel disiplin kerja dalam penelitian ini secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari atasan, ada beberapa faktor yang menyebabkan tidak berpengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu kurangnya kesadaran para pegawai terhadap disiplin kerja, dan kebiasaan pegawai yang kurang baik seperti seringnya melanggar peraturan kerja yang sudah menjadi budaya turun temurun mulai dari senior hingga junior yang masih dijalankan hingga saat ini tanpa adanya perbaikan dari diri pegawai, sehingga membuat pegawai tidak memperhatikan dalam hal disiplin kerja. Namun penelitian ini

didukung oleh penelitian Okky Orlando (2018) yang mengatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan F hitung dengan F tabel maka didapat F hitung (5,142) lebih besar F tabel (2,95) dan nilai signifikansi adalah 0,006 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel lingkungan kerja non fisik (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Variabel disiplin kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
4. Variabel lingkungan kerja non fisik (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Saran

1. Saran untuk penelitian lanjutan, penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda ataupun variabel yang berbeda. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja.
2. Saran untuk Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati agar lebih

memperhatikan lingkungan kerja non fisik yang ada, dengan cara memperbaiki hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja, dengan membina komunikasi yang baik, seperti halnya melakukan briefing mingguan ataupun bulanan agar hubungan tersebut terjalin dengan baik dan memudahkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Ataupun dengan melakukan komunikasi dua arah, dan mengimplementasi teknologi.

3. Saran untuk Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati agar dapat mempertahankan motivasi kerja yang ada atau dapat meningkatkannya, karena variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Selain itu, saran untuk Warung Apung Rahmawati Cabang Sedati agar memperhatikan disiplin kerja, dengan cara atasan lebih meningkatkan pengawasan dalam disiplin kerja kepada bawahannya, dengan tidak membiarkan bawahannya kerja seenaknya sendiri atau sering melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan melakukan audit internal sumber daya manusianya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Afandi, Pandi, 2016, *Concept and Indicator Human Resources*, CV Budi Utama, Yogyakarta
- Darmadi, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, BPFE, Bandung
- Hamali, Arif Yusuf, 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta
- Mangkunegara dan Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Rivai, H.Veithzal, dkk, 2014, *Manajemen Kinerja*, BPFE, Yogyakarta

- Siagian, Sondang. P, 2014, Manajemen Sumber Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Satrohadiwiryono, B.Siswanto, 2015, Pengantar Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung
- Sujarweni, Wiratna, 2015, SPSS untuk Penelitian, Pustaka baru press, Yogyakarta

JURNAL

- Rukmini, 2016, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Roda Jati Karanganyar, Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol.17, No.02, Hal: 51
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasyda (2014), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.8, No.2, Hal: 1-10
- Setyowati, Intan, dkk, 2016, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, Vol.13, No.2, Hal: 57-72
- Orlando, Okky (2018), Pengaruh Knowledge Sharing dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.6, No.1, Hal: 1-8

SKRIPSI

- Susanto, Ayu, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator. Medan.