

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN CV. DAHLIA DI SIDOARJO

DESY VRAYOUGHATY

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

echyvra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Dahlia di Sidoarjo. Dalam membuktikan apakah variabel lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan data primer, sedangkan metode penelitiannya melibatkan dua variabel yaitu variabel independen (kinerja karyawan) dan variabel dependen (lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Dahlia sejumlah 40 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Dapat diketahui hasil dari analisa uji t dengan diperoleh Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,793 dan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak, diperoleh juga Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,419 dan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas $0,01 < 0,05$. Dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak, sedangkan untuk uji F hasil F_{hitung} bernilai sebesar 25,004 dan F_{tabel} 3,25 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_3 di terima dan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif, nilai Kesimpulan dari penelitian ini lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Jasa konstruksi ialah sebuah jasa yang termasuk kedalam sektor ekonomi yang erat kaitannya sama pem *planning* an (rencana), *implementasi*

(penerapan) ataupun *controlling* (pemeriksaan) pada sebuah aktivitas pembangunan agar dapat menciptakan bangunan ataupun dalam bentuk wujud lain guna menjaga fungsinya sesuai

dengan tujuan diadakannya pembangunan tersebut.

Perusahaan dibidang ini ialah perusahaan yang melakukan semua maupun serangkaian aktivitas plan, implementasi serta controlling yang meliputi pendesainan (arsitek), perhitungan (sipil), elektrikal dan mekanikal masing-masing beserta kelengkapan dan spesialisnya, guna menciptakan sebuah bangunan ataupun wujud fisik lainnya.

CV. Dahlia ialah perusahaan/perseroan yang bergerak di bidang jasa bangunan serta perdagangan material. Dimana perusahaan selalu mengutamakan kualitas untuk target perusahaan sendiri, maka dari itu perusahaan sangatlah penting untuk memperhatikan karyawannya dalam melakukan aktivitas. Pada pelaku jasa konstruksi CV. Dahlia lebih bekerja sesuai spesifikasi yang telah dianjurkan dan tidak melebihi batas waktu target, karena itu adalah point penting dalam pekerjaan bidang usaha jasa konstruksi. Setiap bangunan memiliki spesifikasi berbeda – beda dan jangka waktu pekerjaan yang berbeda, tergantung atas jenis bangunan yang dibangun. Selain memperhatikan spesifikasi, CV. Dahlia juga memperhatikan para pekerja untuk tingkat keselamatan dan kesejahteraan. Ditengah pandemi covid-19, perusahaan kami tetap mewaspadaan tingkat kesehatan dan mematuhi protokol kesehatan pada saat pembangunan berlangsung, tersedianya tim medis, peralatan K3, serta APD lengkap untuk menunjang pembangunan.

LANDASAN TEORI

Manajemen SDM (MSDM)

MSDM ialah suatu bidang dari manajemen umum yang meliputi aspek *planning*, *organization*, *actually*, dan *controlling* dari sisi manusianya. Kegiatan ini terdapat pada fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Dikarenakan di hampir semua departemen pasti terdapat manusia.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:10), “Manajemen Sumber Daya Manusia ialah ilmu maupun seni yang mengelola antara keterkaitan ataupun peran tenaga kerja supaya dapat lebih efektif dan efisien serta dapat mendorong tercapainya tujuan perseroan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja yakni komponen yang penting saat pekerja mengalami aktivitas pekerjaannya. Dengan perhatikan lingkungan kerja yang bagus atau menumbuhkan situasi tempat kerja serta dapat mengasih motivasi dalam bekerja, dengan begitu dapat memberikan dampak besar pada kinerja pegawai dalam pekerjaannya.

Pengertian yang di sampaikan oleh Sedarmayanti di penelitiannya Pratama dan Wismar'ain (2018:28) bahwa : “Lingkungan kerja yaitu semua perlengkapan dan material yang tengah digunakan, dimana lingkungan dimana seseorang yang bekerja, serta peraturan kerja tepat bagi seseorang ataupun bagi tim.”

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pendapat Sedarmayanti (2017:6) Pengembangan sumber daya manusia ialah cara efektif dalam menghadapi rintangan, termasuk ketertinggalan sumber daya manusia, keberagaman sumber daya manusia, perubahan teknik aktivitas yang tengah

sepakat dan perputaran sumber daya manusia, yang ada di perusahaan. Peralatan tidak bisa berputar efisien apabila sumber daya manusianya tidak terampil. Sdm Ini makin penting untuk ditekankan, apabila kita menyadari bahwa perubahan teknologi terjadi sangat cepat usang/investasi dalam teknologi hanya memberi keunggulan kompetitif terbatas.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai dimaksudkan guna menggapai tujuan yang diinginkan. Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengungkapkan arti kinerja sebagai berikut “Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang digapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang dikasihkan padanya”.

Penelitian Terdahulu

Rizky Nugraha (2016) Pengaruh Pengembangan Sumber daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor inspektorat kabupaten Morowali. Dan pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jurnal Katalogis, Vol. 4 Nomor 10, Oktober 2016 Hal. 176-183.

Nadya Arzety Juniyasari (2019) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Karyawan melalui produktivitas tenaga kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan Kontribusi pelatihan yang secara langsung dan pengembangan sumber daya manusia secara langsung mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan kinerja karyawan pada PT. Ecco. Jurnal Skripsi (2019).

Hipotesis Penelitian

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan CV. Dahlia.

H2 : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Dahlia.

H3 : Lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Dahlia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2016:11) suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Metode penelitian deskriptif digunakan penulis untuk menjawab perumusan masalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja

dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:119). Pada penelitian ini yang akan dijadikan sebagai populasinya ada keseluruhan karyawan yang berada pada CV. Dahlia Populasi yang berjumlah 44 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:120) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Dahlia. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan di ambil dari suatu populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini lebih tepatnya menggunakan teknik *purposive sampling*.

Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas (*independen*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (*dependen*). Dapat dikatakan variabel bebas karena dapat mempengaruhi variabel lain.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

a. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan CV. Dahlia. Menurut Mangkunegara dalam penelitian Wijaya dan Susanty (2017:42) terbagi atas 3 (tiga) indikator lingkungan kerja fisik dan 2 (dua) indikator lingkungan kerja non fisik :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Kebersihan
 - b. Penerangan
 - c. Kebisingan
- 2) Lingkungan Kerja non Fisik
 - a. Hubungan dengan atasan
 - b. Hubungan dengan sesama karyawan
 - b. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)
 - 1) Pelatihan dan Pendidikan
 - 2) Kegiatan Non-diklat
 - 3) Promosi
 - 4) Motivasi

Variabel Terikat (*Dependen*)

Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pada penelitian ini mengadaptasi indikator yang digunakan dalam Mangkunegara (2016:75) sebagai berikut :

A. Dimensi Kualitas Kerja

Dimensi Kualitas diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- 1) Kerapihan
- 2) Kemampuan

3) keberhasilan

B. Dimensi Kuantitas Kerja

Dimensi Kuantitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- 1) Kecepatan
- 2) Kepuasan

C. Tanggung Jawab

Dimensi Tanggung Jawab diukur menggunakan dua indikator yaitu :

- 1) Hasil Kerja
- 2) Sarana dan Prasarana Kerja
- 3) Mengambil Keputusan

D. Dimensi Kerjasama

Dimesi Kerja Sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- 1) Jalinan Kerja Sama
- 2) Kekompakan

E. Dimensi Inisiatif

Dimensi Inisiatif kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu :

- 1) Kemandirian

Teknik Pengumpulan Data

A. Sumber Primer

Sumber Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

B. Sumber Sekunder

Sumber Sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

a) Interview (Wawancara)

Teknik pengumpulan data ini apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti, dan juga apabila peneliti

ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2018:167). Dalam wawancara peneliti melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang dalam perusahaan CV. Dahlia.

b) Kuesioner (Angket)

Kouesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila responden jumlahnya besar dapat membaca dengan baik, dan dapat mengungkapkan hal-hal yang sifatnya rahasia (Sugiyono, 2018:167).

c) Observasi

Observasi dilakukan untuk melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat kegiatan sehari-hari yang dilakukan pegawai yaitu berupa perilaku pegawai, semangat kerja, tingkat kedisiplinan, absensi, tingkat penyelesaian pekerjaan yang peneliti gunakan untuk mengukur gejala tinggi rendahnya lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia pada CV. Dahlia.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisis metode penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Menurut Sugiyono (2018:199)

Uji Validitas

Uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti Sugiyono (2016:125). Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono 2016:173). Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka

pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Danang Sunyoto,2016:92). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal. Maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara

variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi linier berganda ada atau memiliki korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (periode sebelumnya) (Imam Ghazali, 2011:95). Jika terjadi korelasi maka akan terdapat problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu dan berkaitan satu dengan yang lainnya. Masalah ini timbul akibat residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut

waktu, karena “gangguan” pada seseorang individu cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu yang sama pada periode berikutnya (Imam Ghazali, 2013:110)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen Lingkungan Kerja (X_1), Pengembangan sumber daya manusia (X_2) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2018:247) persamaan regresi merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah).

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel Lingkungan Kerja (X_1), dan variabel Pengembangan Sumber daya manusia (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan), dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi product moment

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Pengaruh parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu Lingkungan kerja (X_1) dan pengembangan

sumber daya manusia (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) secara parsial.

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat kebebasan (alpha) 5% dengan $df = (n-k-1)$. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$
- b. H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

Uji F (Simultan)

Uji F adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen (X) memiliki pengaruh terhadap dependen (Y) secara bersama-sama. Uji statistik F pada dasarnya dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan/ Pernyataan dari masing masing variabel. Data yang diuji sebanyak 40 responden dengan menggunakan SPSS Versi.23. Hasil akan dinyatakan valid apabila memiliki koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikansi 5%. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi *Product Moment Pearson*.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa indikator pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Sumber Daya

Manusia (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang diajukan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau variabel yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur. Pengujian Reliabilitas ini menggunakan teknik cronbach's alpha (α), yaitu apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih besar $> 0,6$ (Rachman, 2017:78). Hasil Uji Reliabilitas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa masing masing variabel memiliki nilai kefosiein reliabilitas lebih besar dari 0,6. Sehingga indikator yang digunakan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data plotting yang menggambarkan data sesungguhnya mnegikuti garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang akan di analisis berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_X1	,639	1,565
	Total_X2	,639	1,565

Hasil dari data/table 4.10 diatas diperoleh bahwa nilai VIF pada kedua variabel bebas kurang dari 10 dan nilai Toleransi nya lebih dari 0,1 yang artinya semua variabel bebas dan tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari Uji Heteroskedastisitas scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka) sumbu Y. Titik-titik berkumpul hanya diatas atau dibawah saja. Penyebaran titi-titik tidak membentuk pola, bergelombang, melebar atau menyempit.

d. Uji Autokorelas

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,768 ^a	,575	,552	1,762	1,371

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1
 b. Dependent Variable: Total_Y

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa, hasil dari uji autokorelasi diketahui dengan pengujian jika, $dU < d < 4-dU$: $1,200 < 1,371 < 2,600$ dan disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima dan tidak terjadi autokorelasi antara data variabel.

Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan regresi berganda tersebut dapat diketahui formulasinya sebagai berikut :

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

$$Y = 8,485 + 0,648 X_1 + 0,438X_2 + e$$

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,485	3,002		2,826	,008		
Lingkungan Kerja (X ₁)	,648	,171	,509	3,793	,001	,639	1,566
Pengembangan SDM (X ₂)	,438	,176	,334	2,491	,017	,639	1,566

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien Determinasi

Berdasarkan data, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,575 atau sama dengan 57,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel

independen yang terdiri dari variabel lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia sebesar 57,5%, sedangkan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar penelitian.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Hasil perhitungan Uji t tersebut dapat diketahui hasilnya dan dijelaskan dengan pembahasan dibawah ini :

- a. Lingkungan Kerja (X₁) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,793 dan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti t_{hitung} > t_{tabel} dengan probabilitas 0,001 < 0,05. Dengan demikian H₁ diterima dan H₀ ditolak, yang artinya secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₂) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,491 dan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti t_{hitung} > t_{tabel} dengan probabilitas 0,017 < 0,05. Dengan demikian H₂ diterima dan H₀ ditolak, yang artinya secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa hasil F_{hitung} bernilai sebesar 25,004 dan F_{tabel} 3,25 yang berarti F_{hitung} > F_{tabel} dengan probabilitas 0,000 < 0,05. Dengan demikian H₃ di terima dan H₀ ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,793 dan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_1) 0,648 terhadap kinerja karyawan (Y) artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,648, begitu pula sebaliknya variabel lingkungan kerja mengalami penurunan satu satuan maka kinerja akan turun sebesar 0,648.

Penelitian ini sejalan dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sandi Pamungkas, Safa'at, Shobiki Amin (2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas kerja di PT. Mitra Pinasthiuka Mulia Surabaya". Dari hasil analisis yang diolah menyimpulkan bahwa hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) dapat diketahui nilai $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,419 dan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas $0,01 < 0,05$. Dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) 0,438 terhadap kinerja karyawan (Y) artinya variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,438, begitu pula sebaliknya variabel pengembangan sumber daya manusia mengalami penurunan satu satuan maka kinerja akan turun sebesar 0,438.

Penelitian ini sejalan dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Rizal (2019) yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Penrang Kabupaten Wajo". Dari hasil analisis yang diolah menyimpulkan bahwa hasil uji t untuk variabel Pengembangan sumber daya manusia (X_2) dapat diketahui nilai $t_{hitung} 2,890 > 2,022$ nilai t_{tabel} , yang berarti bahwa secara parsial variabel Pengembangan sumber daya manusia (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) secara simultan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji F diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Dahlia di Sidoarjo dengan hasil F_{hitung} bernilai sebesar 25,004 dan F_{tabel} 3,25 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_3 di terima dan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini dapat diartikan bahwa jika Lingkungan Kerja (X_1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) semakin baik maka Kinerja karyawan (Y) akan semakin baik juga.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,575 atau sama dengan 57,5% menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja dan pengembangan sumber data manusia terhadap kinerja karyawan sebesar 57,5%, sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang sesuai tujuan penelitian dengan memakai regresi

linier berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Hasil pengujian variabel lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia dengan melakukan uji t dan uji F adalah sebagai berikut :

1. Variabel Lingkungan Kerja dan pengembangan sdm secara sendiri mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja dan pengembangan SDM memiliki peran dalam meningkatkannya dan menurunnya kinerja karyawan pada CV. Dahlia.
2. Variable sumber daya manusia secara simultan memiliki dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan CV. Dahlia. Maka dari itu, apabila lingkungan kerja serta pengembangan sumber daya manusia secara simultan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu sebaliknya apabila lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan turun.

Saran

1. Bagi pihak Perusahaan CV. Dahlia yang berlokasi di Kecamatan Krembung Kabupaten Sidoarjo, diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan

lingkungan kerja dan pengembangan SDM pada instansi, karena variabel lingkungan kerja serta pengembangan SDM manusia mempunyai dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

2. Bagi pembaca, agar bisa memperluas analisa ini jika menambah faktor lain yang dapat memberi dampak kinerja karyawan, sebab faktor lingkungan kerja dan pengembangan SDM memiliki dampak yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu faktor lain yang memberi dampak kinerja karyawan selain daripada variabel yang diteliti, seperti contohnya variabel disiplin kerja maupun gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2014. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Heni, Sidayanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disilin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Volume 9* Nomor 1 Hal. 44 – 53.
- Herdinawan, Faizal. 2018. Pengaruh Disilin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Surakarta (<http://eprints.iain-surakarta.ac.id>)
- Kadarisman. M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Raa Grafindo Persada.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rsodakarya.
- Nugraha, Rizky. 2016. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis, Vol. 4* Nomor 10. Oktober 2016 Hal. 176-183.
- Nurjanah, Riska. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disilin Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung. Skripsi. Bandung. Universitas Pasundan.
- Pamungkas, Sandi. Safa'at, Shobikin Amin. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Disilin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja di PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya. *Ekomania Jurnal Vol. 5 No. 3* April 2019.
- Pandi, Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau. Zanafa Publisihing.
- Panjaitan, Maludin. 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3* No. 2 (Juli – Desember 2017)
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung. CV. Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-2. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPSTIE. YKPN.
- Sondang P, Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT.Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta. Kencana
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung. CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Caps.
- Tulenan, Samueal. 2015. The Effect of work Environment and Comepensation Toward Emloyee Performance at The Office of State Assets and Auction Service Manado. Jurnal EMBA *Vol. 3* No. 3 Sept. 2015, Hal. 672-682.