

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPP RRI MANADO***INFLUENCE OF ENVIRONMENTAL WORK, WORK DISCIPLINE, AND LOYALTY TO WORK ON THE PERFORMANCE EMPLOYEES AT LPP RRI MANADO***

Oleh:

Andrew M.C. Mamesah¹**Lotje Kawet²****Victor P.K. Lengkong³**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹Andre.Mamesah@yahoo.com²lotje_kawet52@yahoo.com³kanakaisar@yahoo.com

ABSTRAK, Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun semua fasilitas perusahaan sudah lengkap, tetapi tanpa sumber daya manusia yang handal, semua kegiatan dan organisasi dalam perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPP RRI Manado. Jumlah sampel dalam penelitian 47 orang. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja.

ABSTRACT, Human resources have a major role in every activity of the company. Although all the company's facilities are complete, but without the human resources that are reliable, all the activities and organization within the company will not be resolved properly. The purpose of this study was to determine whether the work environment, work discipline and loyalty work significantly influence employee performance in LPP RRI Manado. The population in this study were employees of LPP RRI Manado. The number of samples in the study 47 people. The research method using multiple linear regression analysis. Results and hypotheses indicate that the work environment, work discipline and loyalty work simultaneously and partially significantly influence employee performance in LPP RRI Manado.

Keywords: Work Environment, Work Discipline and Loyalty Works.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan. Baik karena ketidak mampuan beradaptasi dengan teknologi dan ketidak mampuan untuk bersaing antara perusahaan-perusahaan lainnya maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi karyawan lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada (Wardana, 2008: 20). Disiplin kerja yang sering menjadi kendala jalannya perusahaan yaitu karyawan seringkali datang lewat dari waktu yang ditetapkan perusahaan, karyawan pulang kerja sebelum waktu yang ditetapkan perusahaan dan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Diharapkan perusahaan lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam hal disiplin kerja. Loyalitas karyawan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, loyalitas kerja dapat dilihat dari kinerja karyawan. Dengan adanya masalah yang sudah diuraikan diatas peneliti tertarik dengan penelitian yang mengangkat tentang sumber daya manusia yang berada di LPP RRI Manado. Karena banyaknya karyawan yang bekerja pada LPP RRI Manado *persepsi* dari masing-masing karyawan berbeda-beda dan tingkah-laku karyawan berbeda-beda. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada LPP RRI Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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 (Hasibuan, 2014:10)

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Supardi, 2003:37).

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak (Didit Dermawan, 2013:41).

Pengertian Loyalitas Kerja

Poerwopoespito (2004: 214) menyatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Pengertian Kinerja Karyawan

Harsuko (2011) mendefinisikan kinerja adalah sejauh mana seseorang dapat melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

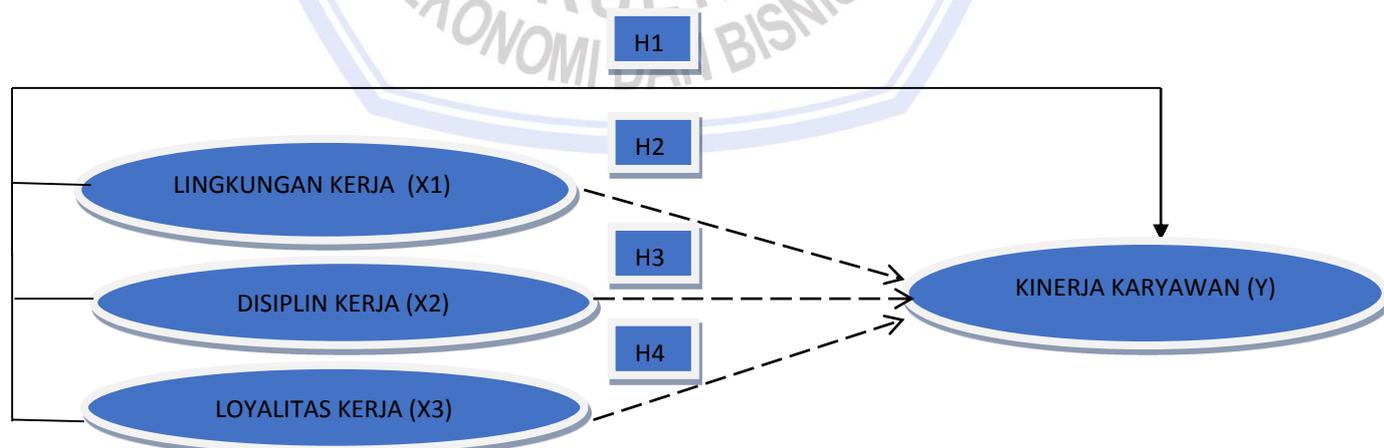
Penelitian Terdahulu

Heny Sidanti (2015), pada penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun. Ukuran populasi diambil sebagai sampel 49. Analisis menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja sama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun.

Arfindy Parerung (2014) pada penelitiannya yang berjudul disiplin, kompensasi dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Populasi sebanyak 46 pegawai dan semuanya dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, kompensasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.

R. Sangki (2014), melakukan penelitian dengan judul lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Grapari Telkomsel Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Grapari Telkomsel Manado. Sampel yang digunakan sebanyak 45 responden dari populasi sebanyak 50 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Grapari Telkomsel Manado. Pimpinan di Grapari Telkomsel Manado sebaiknya memperhatikan faktor lingkungan kerja, budaya kerja yang baik dan semangat kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing* Grapari Telkomsel Manado.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Sumber: Kajian Teori

Hipotesis Penelitian

- H1:** Diduga lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.
- H2:** Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.
- H3:** Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.
- H4:** Diduga loyalitas kerjasecara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis berupa studi kasus. Studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan terhadap objek tertentu yang populasinya terbatas, sehingga kesimpulan yang diambil terbatas pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2005:50).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di LPP RRI Manado, yang beralamat di Jl. Radio 1 Tikala Ares Manado, 95124 Sulawesi Utara. Penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Penelitian ini diberikan waktu selama 6 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan LPP RRI Manado dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang.

Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara. Dengan objek penelitian yaitu karyawan LPP RRI Manado.

Analisis Statistik

Uji Validitas

Pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Menurut Sugiyono (2007: 172), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini di lihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah. Menurut Sugiyono (2007: 172), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Untuk mengukur hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2007:286).

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2007: 286).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan regresi linear berganda adalah untuk mengetahui fungsional antara beberapa variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama terhadap variabel terkait (*dependent*) menggunakan regresi linear (Nugroho, 2011:92).

Uji t Secara Parsial

Bertujuan untuk melihat apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F Secara Simultan

Bertujuan untuk melihat apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Pengujian terhadap ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Kriteria yang digunakan dalam pengujian metode VIF ini adalah $VIF < 10$, maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independennya. Jika, $tolerance > 0,1$, maka tidak terdapat multikolinieritas (Ghozali, dalam Nur 2012:44).

b. Uji Uji Heteroskedastisitas

Uji hereteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Dasar membentuk pola tertentu atau teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka 0 atau sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, dalam Nur 2012:44).

c. Uji Normalitas

Alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai resid dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas. Pengujian ini secara praktis dilakukan lewat pembuatan grafik normal probability plot (Santoso, 2010:210).

Definisi Oprasional dan Variabel Penelitian

1. Lingkungan Kerja yaitu kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2008).
2. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2005: 190).
3. Poerwopoespito menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. (Poerwopoespito, 2004: 214)
4. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Nilai r	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.429	0.003	Valid
	X1.2	0.709	0.000	Valid
	X1.3	0.618	0.000	Valid
	X1.4	0.681	0.000	Valid
	X1.5	0.440	0.001	Valid
	X1.6	0.464	0.002	Valid
	X2.1	0.615	0.000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.2	0.373	0.010	Valid
	X2.3	0.617	0.000	Valid
	X2.4	0.648	0.000	Valid
	X2.5	0.631	0.000	Valid
	X2.6	0.643	0.000	Valid
	X3.1	0.909	0.000	Valid
Loyalitas Kerja (X3)	X3.2	0.554	0.000	Valid
	X3.3	0.817	0.000	Valid
	X3.4	0.909	0.000	Valid
	X3.5	0.406	0.005	Valid
	X3.6	0.625	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.507	0.000	Valid
	Y1.2	0.547	0.000	Valid
	Y1.3	0.820	0.000	Valid
	Y1.4	0.580	0.000	Valid
	Y1.5	0.622	0.000	Valid
	Y1.6	0.820	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20 (2016)

Tabel 1, hasil dari uji validitas diperoleh hasil bahwa semua item valid karena memiliki nilai r korelasi (*product moment pearson*) lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X1)	0,616	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,602	Reliabel
Loyalitas Kerja (X3)	0,800	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,733	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20 (2016).

Tabel 2, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner disiplin kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel yang berarti bahwa kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

Koefisien Korelasi Berganda (R)**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda**

		Correlations			
		kinerja karyawan	lingkungan kerja	disiplin kerja	loyalitas kerja
kinerja karyawan	Pearson Correlation	1	.671**	.677**	.922**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47
lingkungan kerja	Pearson Correlation	.671**	1	.599**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47
disiplin kerja	Pearson Correlation	.677**	.599**	1	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47
loyalitas kerja	Pearson Correlation	.922**	.563**	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47

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

Sumber: Hasil Olahan data SPSS 20 (2016)

Tabel 3, diperoleh nilai koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,671, disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,677, loyalitas kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,922. Yang berarti hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, loyalitas kerja dengan kinerja karyawan sangat kuat.

Determinasi Berganda (R²)**Tabel 4. Hasil Determinasi Berganda**

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.897	.890	1.159

a. Predictors: (Constant), loyalitas kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20 (2016)

Tabel 4, hasil dari besarnya kontribusi dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh besarnya angka koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,897 angka ini menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel-variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 89,7 %.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.567	1.617		.351	.727
1 Lingkungan Kerja	.238	.096	.161	2.483	.017
Disiplin Kerja	.182	.077	.155	2.374	.022
Loyalitas Kerja	.623	.053	.743	11.746	.000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20 (2016).

Tabel 5, dengan melihat koefisien beta (β) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut: $Y = 0,567 + 0,238 X_1 + 0,182 X_2 + 0,623 X_3$. Dari persamaan regresi berganda diatas, dapat menginformasikan bahwa $\alpha = 0,567$ berarti bahwa nilai konstanta, ketika lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja konstan, maka nilai kinerja karyawan adalah 0,567. Penjelasan terhadap persamaan tersebut sebagai berikut:

1. Koefisien regresi X_1 (lingkungan kerja) sebesar 0,238 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan skor lingkungan kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,238 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan.
2. Koefisien regresi X_2 (disiplin kerja) sebesar 0,182 yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor disiplin kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,182 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan.
3. Koefisien regresi X_3 (loyalitas kerja) sebesar 0,623 yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor loyalitas kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,623 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan.

Uji t Secara Parsial**Tabel 6. Hasil Uji t Secara Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.567	1.617		.351	.727
1 Lingkungan Kerja	.238	.096	.161	2.483	.017
Disiplin Kerja	.182	.077	.155	2.374	.022
Loyalitas Kerja	.623	.053	.743	11.746	.000

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20 (2016).

Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 6, diperoleh nilai signifikan untuk lingkungan kerja adalah sebesar 0,017, disiplin kerja nilai signifikan adalah sebesar 0,022 dan nilai signifikan untuk loyalitas kerja sebesar 0,000. Masing-masing variabel bebas nilai signifikansi ($\text{sig } t < 0,05$) maka hipotesis nul (H_0) yang menyatakan variabel X berpengaruh pada variabel Y adalah diterima. Dapat disimpulkan masing-masing dari variabel X (variabel independen) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (variabel dependen) yaitu kinerja karyawan.

Uji F Secara Simultan**Tabel 7. Hasil Uji F secara Simultan**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506.066	3	168.689	125.482	.000 ^b
	Residual	57.806	43	1.344		
	Total	563.872	46			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), loyalitas kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja

Sumber: Hasil Olahan data (2016)

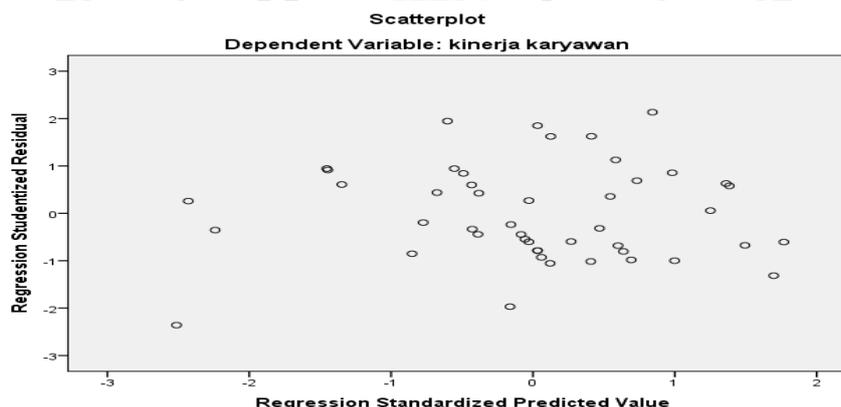
Tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 125.482 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000^b < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis (H_a) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik**Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Lingkungan Kerja	0,570	1.755	Non-Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,559	1.788	Non-Multikolinieritas
Loyalitas Kerja	0,596	1.677	Non-Multikolinieritas

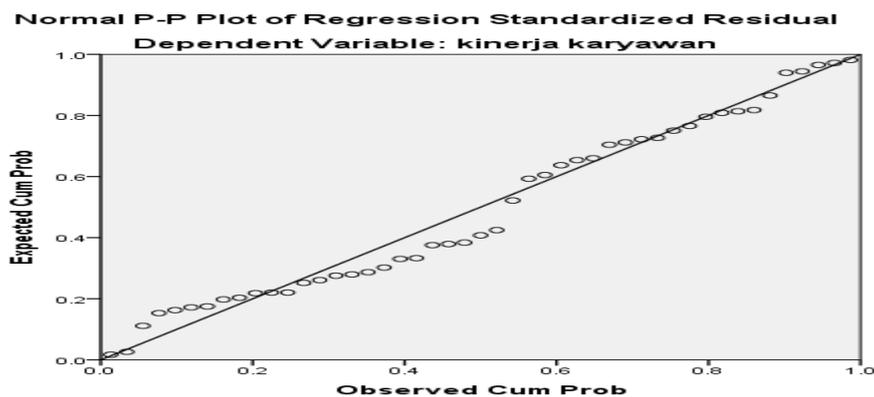
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 (2016).

Hasil uji asumsi klasik nilai VIF dari setiap variabel pada tabel 8. dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dan memiliki nilai toleran lebih dari 0,1 ($> 0,1$), jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20 (2016).

Pada gambar 1, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20 (2016).

Pada gambar 2, dapat dilihat bahwa semua data menyebar mengikuti garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal sehingga dapat dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Pembahasan**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Berdasarkan hasil uji F hipotesis diterima yang menyatakan bahwa secara simultan ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Peningkatan atau penurunan kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan perusahaan harus lebih memperhatikan aspek lingkungan kerja seperti: penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja ataupun atasan, untuk dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Peningkatan atau penurunan kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan perusahaan harus lebih memperhatikan aspek disiplin kerja seperti: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, dan sanksi hukum, untuk dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Peningkatan atau penurunan kinerja dipengaruhi oleh loyalitas kerja dan perusahaan harus lebih memperhatikan aspek loyalitas kerja seperti: taat pada peraturan, bertanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki terhadap perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan, untuk dapat meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Diterima dan terbukti.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 1, yang dinyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Diterima dan terbukti.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 2, yang dinyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Diterima dan terbukti.
4. Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 3, yang dinyatakan bahwa Loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Diterima dan terbukti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka penulis memmmberi saran yang dapat dipakai sebagai masukan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Maka pihak LPP RRI Manado harus lebih memperhatikan lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga LPP RRI Manado menjadi lebih baik.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia. Khususnya lingkungan kerja, disiplin kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja. Sedangkan faktor-faktor lain juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum di ungkap seberapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfindy Parerung (2014). *“Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi utara”*. Jurnal EMBA ISSN 2302-1174, VOL.2 NO. 4 (2014). <file:///C:/Users/Acer/Downloads/6439-12557-1-SM.pdf>
- Didit Darmawan (2013). *“Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi”*. Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Bandung.
- Poerwopoespito (2004), *“Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan”*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2004.
- Harsuko,(2011). *“Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”*. UB Press: Malang
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2014). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. Cetakan ke delapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heny Sidanti,(2015). *”Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”*, Jurnal JIBEKA, Volume: 9. No.1, Februari 2015. <http://lp3m.asia.ac.id/wp-content/uploads/2015/02/7-JURNAL-HENY-S-MADIUN-JIBEKA-VOL-9-NO-1-FEB-2015.pdf>
- Wardana. (2008). *” Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya”*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol II. No.1.

- Mangkunagara, Anwar Prabu (2002). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho Taufan (2011). "Buku Ajar Obstetri untuk Mahasiswa", Yogyakarta: Nuha Medika.
- Nur, Aedi (2012). "Dasar-dasar Manajemen Pendidikan". Bandung: CV. Pustaka Cendikia Utama.
- R Sangki (2014). "Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado". Jurnal Emba 2 (3):539-549.
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=262633&val=1025&title=LINGKUNGAN%20KERJA,%20BUDAYA%20KERJA%20DAN%20SEMANGAT%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20OUTSOURCING%20PADA%20GRAPARI%20TELKOMSEL%20MANADO>
- Santoso, Singgih, (2010). "Statistik Parametrik: Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS". ElexMedia Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono. (2005). "Metode Penelitian Bisnis". Cetakan Kelima Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2007). "Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D". Bandung: ALFABETA
- Supardi (2003). "Kinerja Karyawan". Penerbit Ghalilea Indonesia, Jakarta
- Terry, G.R (2008). "Dasar-Dasar Manajemen". Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta

