

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND DISCIPLINE OF PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN. TRAIN INDONESIA (Persero) DIVRE II WEST SUMATRA

by

Maisarowati.¹ Hayu Yolanda Utami, SE, MBA.² Dina Amaluis, SE, MM.³

1. Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

2,3. Dosen Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

ABSTRACT

The survival of a company is determined by the human resources support that have high quality and capability. This study aims to analyze: 1) The extent to which the influence of the work environment on the productivity of employees working at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatra. 2) The extent to which the effects on the productivity of labor discipline employees working at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatra. 3) The extent to which the influence of the work environment and work discipline to employee productivity PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatra.

This type of research is descriptive associative. The population of this study were all employees at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatra, amounting to 87 people with a total sampling techniques Sampling. Data analysis technique used is multiple linear regression.

The results of this study indicate that, (1) the work environment have a significant effect on the productivity of employees working at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatra. (2) the discipline of work have a significant effect on the productivity of employees working at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatra. (3) environmental and labor discipline together have a significant effect on the productivity of employees working at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division II West Sumatra.

Based on the research leader of the company must be careful to understand the factors that can affect employee productivity. And in a company leader must first know what you want employees to support the work carried employees so employees can work productively produce, because the work environment and work discipline are considered to have a strong positive influence on employee productivity. And the company has always apply the principles of caring, honesty, sincerity, and professionals who became the core of the success of a company.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Work Productivity

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO) DIVRE II SUMATERA BARAT**

Oleh

Maisarowati.¹ Hayu Yolanda Utami, SE, MBA.² Dina Amaluis, SE, MM.³

1. Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

2,3. Dosen Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

ABSTRAK

Kelangsungan hidup dari suatu perusahaan sangat ditentukan oleh dukungan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas dan kemampuan yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : 1) Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. 2) Sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. 3) Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat yang berjumlah 87 orang dengan teknik pengambilan sampel secara *Total Sampling*. Teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. (2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. (3) lingkungan hidup dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil penelitian maka pimpinan perusahaan harus lebih cermat untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Dan dalam suatu perusahaan pimpinan harus mengetahui dulu apa yang diinginkan pegawai dalam mendukung kelancaran pekerjaan yang diemban pegawai sehingga pegawai dapat menghasilkan pekerjaannya secara produktif, karena lingkungan kerja dan disiplin kerja dianggap mempunyai pengaruh yang positif dan kuat terhadap produktivitas kerja pegawai. Dan perusahaan selalu menerapkan prinsip kepedulian, kejujuran, keikhlasan, dan profesional yang menjadi inti dari kesuksesan suatu perusahaan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

BAB I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009:35) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja kedalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga harus dijalankan secara konsisten dan bertanggung jawab pada sektor perhubungan. Sektor perhubungan yaitu transportasi yang merupakan kebutuhan penting bagi masyarakat saat ini. Baik itu perhubungan darat, laut, maupun udara.

Pembangunan sektor perhubungan yang meliputi darat, laut, dan udara bertujuan untuk meningkatkan kemampuan perhubungan yang lebih luas, tertib, teratur, aman, cepat, lancar, dan efisien dengan biaya yang terjangkau oleh masyarakat. Untuk itu perlu dikembangkan potensi perhubungan yang ada serta ditingkatkan mutu pelayanan dan efisiensi. Tujuan tersebut dapat terwujud bila setiap perusahaan ataupun badan usaha yang bergerak disektor perhubungan melakukan berbagai kegiatan atau usaha yang bersifat inovatif untuk mempertahankan hidupnya, berkembang dan memperoleh laba yang optimal. Walaupun sudah diiringi dengan berbagai bentuk program peningkatan produktivitas kerja seperti pengukuran produktivitas dan umpan balik atas hasil-hasil yang dicapai, kenyataannya produktivitas kerja belum tentu dapat dioptimalkan. Seperti halnya pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat, yang merupakan suatu Perseroan yang bergerak di bidang perhubungan darat yang memperkerjakan sekitar 87 karyawan termasuk staf senior, dan terus berupaya mengembangkan sumber daya manusia melalui berbagai bentuk pelatihan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja sesuai tuntutan bisnis masa depan.

Adapun realisasi dari kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat dapat dilihat bahwasanya produktivitas kerja karyawan mengalami fluktuasi dari bulan ke bulan pada tahun 2012 tersebut, produktivitas kerja terendah atau hasil kerja yang tidak produktif terjadi pada tiga bulan terakhir pada tabel Program dan Realisasi Kinerja Pegawai Divisi Regional II Sumatera Barat Tahun 2012 . Penurunan produktivitas kerja karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Program dan Realisasi Kinerja Pegawai KA Divisi Regional II Sumatera Barat Tahun 2012 (tingkat Pendapatan)

NO	Bulan	Target (Pendapatan)	Realisasi (Pendapatan)	Persentase (%)
1	JANUARI	216.525.000	187.851.000	87
2	FEBRUARI	195.940.000	159.222.500	81
3	MARET	207.290.000	134.506.000	65
4	APRIL	213.425.000	137.646.500	64
5	MEI	199.040.000	159.236.000	80
6	JUNI	204.190.000	208.622.000	102
7	JULI	137.230.000	172.906.500	126
8	AGUSTUS	173.305.000	598.670.000	345
9	SEPTEMBER	224.925.000	274.262.500	122
10	OKTOBER	221.675.000	182.365.000	82
11	NOVEMBER	199.040.000	146.000.000	73
12	DESEMBER	189.740.000	101.464.500	53

Dilihat dari tabel 1 diatas kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator tingkat pendapatan. Perusahaan tentu menetapkan target yang ingin dicapai perusahaan, di tabel tersebut yang menjadi permasalahan pada perusahaan terlihat jelas persentase pendapatan berfluktuasi dari bulan januari

sampai desember tahun 2012 tersebut. Apabila dilihat dari target dan realisasi perusahaan mengalami penurunan kualitas dan kuantitas produksi dari target perusahaan pada bulan oktober, november, dan desember 2012.

Usaha yang dapat ditempuh untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah mempunyai karyawan yang punya produktivitas yang baik. Produktivitas yang baik akan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan. Produktivitas tenaga kerja adalah suatu pendekatan untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga kualitas yang tinggi dengan mengikutkan sumber daya manusia dan keterampilan menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup Sinungan (2000:52).

Pengaruh produktivitas karyawan sangat besar dalam menentukan berkembangnya sebuah perusahaan, untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Menurut Nitisemito (2000:67) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi terbesar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Berikut ini tabel keadaan lingkungan kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

Tabel 2. Keadaan lingkungan kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat

No	Kondisi lingkungan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat
1	Pewarnaan yang kurang cerah sehingga karyawan kurang bergairah dalam bekerja.
2	Penerangan yang belum memadai membuat karyawan kurang teliti dalam bekerja.
3	Suara bising yang sering terjadi dalam bekerja membuat karyawan kurang fokus dalam bekerja.
4	Ruang gerak yang sempit karyawan kurang leluasa dalam beraktivitas.

Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat, (2013).

Berdasarkan tabel 2. diatas dapat disimpulkan bahwa di PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat terdapat lingkungan kerja yang kurang kondusif, sehingga menimbulkan pegawai terganggu atau kurang nyaman dalam bekerja. Dengan keadaan lingkungan kerja yang kurang kondusif tersebut membuat karyawan tidak betah berlama-lama di dalam ruangan tempat mereka beraktivitas, sehingga disaat ada kesempatan mereka lebih memilih untuk keluar pada jam kerja untuk mencari kenyamanan sementara. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap disiplin pegawai dalam bekerja.

Disiplin kerja menurut Fanthoni (2006:172) menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Karena tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik meneliti masalah lingkungan kerja dan disiplin kerja bagi karyawan / pegawai dalam usahanya untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai rencana yang telah ditetapkan. Yang penulis beri judul :

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan tersebut dapat diidentifikasi masalah yang terkait dengan produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja belum terealisasi dengan baik di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak sepenuhnya mentaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak dalam melaksanakan pekerjaan sehingga produktivitas karyawan menurun.
2. Sarana dan fasilitas kantor belum memadai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hal ini dapat membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja, sehingga akan menghambat proses pencapaian tujuan organisasi.
3. Lingkungan kerja yang kondusif belum terlaksana di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat, sehingga dapat berdampak terhadap semangat kerja karyawan dalam bekerja.

4. Perusahaan kurang dalam memperhatikan untuk melakukan penilaian bagi karyawan yang berprestasi, untuk memicu produktivitas kerja yang lebih baik.
5. Perlunya memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan/pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat

Dari berbagai identifikasi masalah yang dikemukakan tersebut tidak semua permasalahan itu akan diteliti. Pembatasan masalah diperlukan dalam penelitian ini agar penelitian ini lebih terarah dan tidak terjadi perluasan kajian mengingat luasnya permasalahan yang ada. Penelitian ini dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Peneliti memilih lingkungan kerja dan disiplin kerja karena dua faktor tersebut mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.
2. Sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.
3. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat.

Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2000:64), Produktivitas tenaga kerja adalah “suatu pendekatan untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga kualitas yang tinggi dengan mengikatkan sumber daya manusia dan keterampilan menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup”. Sementara menurut Tohardi (dalam sutrisno, 2009:100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Sementara Simanjuntak (2005:323), berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan
Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.
2. Sarana pendukung
 - a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.
 - b. Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.
 - c. Supra sarana
Apa yang terjadi di dalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan, dll.

Lingkungan Kerja

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut Sedarmayanti, (2001:1). “Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya,

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Sedangkan menurut Anwar (2013:354) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai, (2009:825), Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

METODELOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif asosiatif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian ini di PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumatera Barat. Alamat perusahaan Jl. Setasiun No.1 Padang. Penelitian ini dilakukan bulan Januari 2014.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat, yang berjumlah 87 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Menurut Arikunto (2005:131) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Selain itu Arikunto (2002:112) juga mengemukakan mengenai sampel populasi apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling* dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 87 orang.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yang dipakai dalam penelitian ini berasal dari kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan, jurnal, majalah-majalah perekonomian dan penelitian terdahulu yang memuat informasi atau data-data yang berhubungan dengan topik penelitian.

Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat, yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y).

2. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Lingkungan Kerja (X1)
- b. Disiplin Kerja (X2)

Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010 : 211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen dinyatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Pernyataan dinyatakan valid jika *corrected item-total correlation* > 0,36 (Sugiyono, 2012 : 177). Uji validitas ini dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Product Service Solution*) versi 16.0.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60.

Regresi Linear Berganda

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tidak bebas (*dependent*). Dengan formulasi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent*).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan (R²) bertujuan untuk melihat seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011:83). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Dimana: ESS = *Explanted sum square* (jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS = *Total sum square* (jumlah total kuadrat)

HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011: 160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji ini merupakan uji normalitas dengan berdasarkan pada koefisien keruncingan (Kurtosis) dan koefisien kemiringan (skewness). Uji ini dilakukan dengan membandingkan statistik Jarque-Bera (JB) dengan nilai X² tabel (Suliyanto 2011:75). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel di bawah ini;

Tabel
Hasil Uji Normalitas
Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Standardized Residual	52	,343	,258	,304	,511
Valid N (listwise)	52				

Jika nilai Jarque-Bera (JB) X² tabel maka nilai residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi normal. Untuk menghitung nilai JB digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$JB = N \left[\frac{s^2}{6} + \frac{(k-3)^2}{24} \right]$$

$$JB = 87 \left[\frac{0,343^2}{6} + \frac{(0,304-3)^2}{24} \right] = 27,927$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai statistik Jarque-Bera sebesar 27,927 sedangkan nilai X² tabel dengan nilai df; 0,05 adalah 106,395. Karena nilai statistik Jarque-Bera (JB) (27,927) < nilai X² (106,395). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas dengan bantuan komputer program SPSS versi 16.0 yang dilihat dari nilai *variance inflatio factor* (VIF) adalah sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Multikolinieritas
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
X2-X1	,430(a)	,185	,175	7,91109
X1-X2	,430(a)	,185	,175	3,16209

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₁) memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,185 dan disiplin kerja (X₂) sebesar 0,185. Dari nilai koefisien determinasi di atas dapat dicari nilai *Tolerance* (TOL) dan VIF dari masing-masing variabel dengan cara berikut:

a. Regresi variabel X2 dengan X1

$$\text{Nilai TOL} = (1 - R^2) = 1 - 0,185^2 = 0,815$$

$$\text{Nilai VIF} = 1 / \text{TOL} = 1 / 0,815 = 1,226$$

b. Regresi variabel X1 dengan X2

$$\text{Nilai TOL} = (1 - R^2) = 1 - 0,185^2 = 0,815$$

$$\text{Nilai VIF} = 1 / \text{TOL} = 1 / 0,815 = 1,226$$

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF kecil dari 10 atau VIF (1,226) < (10). Dimana, VIF variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 1,226. Jadi dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan metode gletser residualnya, jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residual maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas (Suliyanto, 2011: 98).

Tabel
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	-2,881	2,274		-1,267	,209
	Lingkungan Kerja	,144	,026	,538	5,512	,335
	Disiplin Kerja	,067	,065	,101	1,030	,306

a Dependent Variable: ABRESID

Berdasarkan hasil analisis di atas gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai Alpha atau (Sig > 0,05), maka dipastikan hasil uji di atas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan data di atas di dapat nilai signifikan variabel lingkungan kerja 0,335 > 0,05 dan variabel disiplin kerja 0,306 > 0,05. Jadi dipastikan hasil uji di atas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Autokorelasi

Uji statistik yang digunakan untuk menguji autokorelasi adalah uji Durbin-Watson (DW) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.

Tabel
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,893(a)	,798	,793	3,23363	1,600

Dari hasil uji Durbin Watson (DW) menunjukkan nilai sebesar 1,600. Nilai tersebut jika dibandingkan dengan tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5 %, jumlah sampel 87 karyawan dan variabel bebas/independen (k) = 2 maka nilai Durbin-Watson dl sebesar 1,612 dan du 1,703.

Tabel
Penentuan Kategori Autokorelasi

No.	Kategori	Hasil	Keterangan
1.	0<d<d1	0<1,600<1,612	Tidak ada autokorelasi positif (tidak terbukti)
2.	d1 d du	1,612<1,600<1,703	Tidak ada autokorelasi positif (tidak terbukti)
3.	4-d1<d<4	2,388<1,600<4	Tidak ada autokorelasi positif (tidak terbukti)
4.	4-du d 4-d1	2,297<1600<2,388	Tidak ada autokorelasi positif (tidak terbukti)
5.	du<d<4-du	1,703<1,600<2,297	Tidak ada autokorelasi positif (tidak terbukti)

Berdasarkan tabel di atas, nilai DW 1,600 lebih besar dari batas atas du 1,703 dan kurang dari 4-1,703 (4-du), maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif dan negatif. Jadi dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut layak untuk diuji lebih lanjut.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

Nilai	Koefisien	t	Sig
Constanta	6.210	2.283	0.025
Gaya Hidup	.174	2.027	0.046
Sikap konsumen	.438	6.234	0.000

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan:

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

$$Y = 6,210 + 0,174X_1 + 0,438X_2$$

Dari persamaan di atas, dapat diketahui bahwa:

a=Nilai konstanta untuk dua variabel sebesar 6,210 artinya jika variabel X (lingkungan kerja dan disiplin kerja) tidak berubah atau $X = 0$ maka nilai dari produktivitas kerja (Y) naik sebesar 6,210

b1=0,174 yang merupakan nilai koefisien regresi, yang artinya jika lingkungan kerja meningkat satu satuan maka produktivitas kerja meningkat sebesar 0,174 persen atau satuan dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah. Nilai signifikan dari variabel nilai lingkungan kerja sebesar $0,046 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

b2=0,438 menyatakan bahwa jika disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, oleh karena itu jika ditingkatkan sebesar satu persen atau satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,438 persen atau satuan dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah. Nilai signifikan dari variabel nilai disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

Uji t (Parsial)

Tabel Hasil Uji t (Uji Hipotesis)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.210	2.720		2.283	.025
Lingkungan Kerja	.174	.086	.179	2.027	.046
Disiplin Kerja	.438	.070	.549	6.234	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel di atas juga dapat dijelaskan pengujian hipotesis dari masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja

Dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hasil ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi lingkungan kerja sebesar 0,174 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,046 < 0,05$. Nilai koefisien lingkungan kerja yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas kerja juga akan semakin tinggi.

2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja

Dapat diketahui variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hasil ini dibuktikan dengan hasil pengujian disiplin kerja yaitu sebesar 0,438 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien disiplin kerja yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja akan menyebabkan nilai produktivitas kerja semakin meningkat.

Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	130.049	2	65.025	24.253	.000 ^a
	Residual	225.215	84	2.681		
	Total	355.264	86			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 24,253 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai Sig < dari yaitu (0,000 < 0,05) dengan demikian dapat diartikan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.798	.793	3.23363

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui hasil pengolahan data (data primer) yang dapat dilihat pada lampiran tabel *model summary* diperoleh hasil penelitian bahwa Nilai *R square* sebesar 0,798 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 79,8% dan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam model penelitian ini seperti : kualitas, kemampuan fisik karyawan, pendidikan, motivasi, dan mental, (Simanjuntak, 2005: 323).

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan dan analisis data, serta pengujian hipotesis dan hasil pembahasan dari hasil penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Dimana hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa nilai hasil pengujian regresi lingkungan kerja sebesar 0,174 dengan tingkat signifikan sebesar $0,046 < 0,05$.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Dimanahasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa nilai hasil pengujian disiplin kerja sebesar 0,438 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, uji hipotesis secara bersama-sama (simultan) maka, dapat dilihat bahwa kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), dan disiplin kerja (X_2), secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hal ini ditunjukkan dari nilai uji F sebesar 24,253 dengan angka sig sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh 79,8% dari variasi variabel produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat yang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya 20,2% , dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2001). *Manajemen Bisnis*. Penerbit Rineka Cipta. Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian*. Edisi Revise VI. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Fanthoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara Prabu A.Anwar (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rordakarya. Bandung.

- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalia–Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayati. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Simanjutak J Payaman. (2005). *Pengukuran Produktivitas*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sinungan, Muchdarsyah, (2008). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Renada Media Group.