

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MITRA KEMAS PAPERINDO

Elfa Rosyidah¹⁾ dan Kasnowo²⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Majapahit
Jl. Raya Jabon KM.0,7, Gayaman, Mojoanyar, Mojokerto, Jawa Timur 61364
Telp/ Fax. (0321) 399474 - website: www.unim.ac.id

e-mail:

elphaochi@gmail.com¹⁾ dan kasnowo@gmail.com²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, konflik dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial, simultan maupun dominan. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan CV. Mitra Kemas Paperindo dengan sampel sebanyak 60 orang dari seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan observasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik dengan program SPSS 21. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 1,183 + 0,202 X_1 + 0,216 X_2 + 0,346 X_3$. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi konflik maka akan semakin rendah kinerja karyawan dan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik motivasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, konflik dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel konflik lebih berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan t hitung masing-masing variabel, lingkungan kerja (2,420), konflik (4,028) dan motivasi (4,127) dari hasil t hitung variabel konflik lebih besar dibandingkan kedua variabel lainnya.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Konflik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

CV. Mitra Kemas Paperindo adalah salah satu perusahaan *corrugated carton box* atau yang lebih dikenal sebagai kardus, adalah sejenis kemasan *hard pack* yang terbuat dari bahan kertas. Sejak berdiri sampai sekarang, perusahaan *corrugated carton box* CV. Mitra Kemas Paperindo selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis.

Lingkungan kerja, konflik, motivasi dan kinerja karyawan harus menjadi perhatian yang lebih oleh pihak manajemen sumber daya manusia perusahaan *corrugated carton box* CV. Mitra Kemas Paperindo untuk ke depannya, karena hal ini dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam mempromosikan karyawan serta menentukan karyawan mana yang harus dipertahankan dan diberhentikan demi tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan permasalahan yang sering timbul dalam perusahaan adalah fasilitas lingkungan kerja yang kurang memadai, sering terjadi konflik antar sesama karyawan/atasan dengan bawahan secara individu maupun kelompok, dan kurangnya semangat kerja untuk membangkitkan motivasi yang tinggi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Tuntutan dari manajemen ini, seringkali membuat karyawan merasa terbebani karena kurangnya fasilitas pendukung yang disediakan, sangat menghambat kegiatan operasional karyawan. Fasilitas fisik seperti kondisi ruang kerja yang dirasa kurang nyaman dan alat-alat kerja yang tidak sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan karyawan seperti akses internet yang dirasa lambat.

Menurut Aldionita (2014:2) konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau berkelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik. Konflik dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang melatarbelakangi terjadinya suatu konflik, gejala yang mengemuka dalam suatu organisasi saat terjadi konflik dimana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi.

Peran motivasi akan dapat berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ini sangat berkaitan dengan keutuhan, sehingga manajemen perusahaan harus lebih menaruh perhatian terhadap kebutuhan karyawan agar bisa memotivasi mereka dengan baik. Selain itu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai harapan karyawan, akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor lingkungan kerja, konflik dan motivasi akan menjadi faktor yang dapat menjadikan karyawan mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang berarti bagi perusahaan. Imbalan yang memadai, berupa imbalan finansial dan dalam bentuk penghargaan kepada karyawan serta upaya pemenuhan kebutuhan berupa pemberian dorongan kepada setiap karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan, bagi karyawan yang pekerjaannya memuaskan dapat diberikan penghargaan yang wajar. Hal ini berarti bahwa bukan hanya imbalan finansial (material) yang diterima, tetapi mungkin saja peningkatan status kepegawaiannya, promosi kesempatan memperoleh tingkat kesejahteraan guna peningkatan status yang memadai. Oleh karena itu, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Kiruja dan Elegwa (2013:4) kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah berupa pertanyaan sebagai berikut :

- Apakah lingkungan kerja, konflik dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
- Apakah lingkungan kerja, konflik dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan?
- Apakah konflik berpengaruh signifikan secara dominan terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

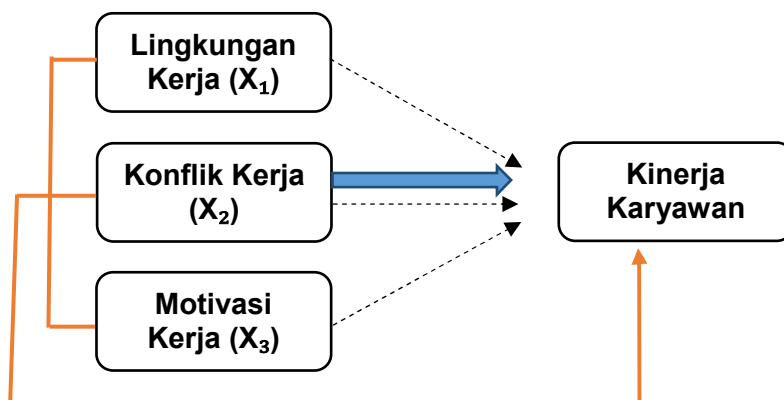
Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, konflik dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, konflik dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- Untuk mengetahui apakah konflik berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka berfikir pada penelitian ini disusun untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, konflik dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra Kemas Paperindo secara parsial, simultan dan dominan.

Gambar 1

Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : dikembangkan untuk penelitian, 2017

Keterangan :

- > Parsial
- > Simultan
- > Dominan

Berdasarkan kerangka berfikir penelitian tersebut, tinjauan pustaka dan kajian terhadap hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka di tentukan hipotesis penelitian. Diduga adanya pengaruh lingkungan kerja, konflik dan motivasi secara parsial, simultan dan dominan terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Kemas Paperindo.

Hipotesa

Menurut Sugiyono (2006:38) hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh lingkungan kerja, konflik dan motivasi terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 :Lingkungan kerja, konflik dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja

karyawan.

H2 :Lingkungan kerja, konflik dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja

karyawan.

H3 :Konflik berpengaruh signifikan secara dominan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Mitra Kemas Paperindo, Objek penelitian ini yaitu menganalisa pengaruh lingkungan kerja, konflik dan motivasi secara parsial, simultan dan dominan terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Kemas Paperindo. Teknik pengumpulan atau cara memperoleh data penelitian ini meliputi, observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka-angka sebagai hasil pengukuran ataupun hasil observasi. Data kuantitatif mempunyai sifat objektif dan dapat ditafsirkan sama oleh semua orang.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan CV. Mitra Kemas Paperindo sejumlah 60 orang. Menurut Sugiyono (2014:42) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:42) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang diambil oleh peneliti adalah seluruh populasi karyawan CV. Mitra Kemas Paperindo yang berjumlah 60 orang karyawan.

Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu Variabel independen/bebas yaitu lingkungan kerja (X1), konflik (X2) dan motivasi (X3) sedangkan variabel dependen/terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Teknik analisa data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji asumsi klasik dan koefisien determinasi.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing indikator dalam setiap variabel agar lebih mudah dalam memahaminya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu prosedur statistik dalam menganalisa hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) rumus multiple regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y	=Kinerja Karyawan
a	= konstanta
b ₁	= koefisien untuk variabel lingkungan kerja
b ₂	= koefisien untuk variabel konflik
b ₃	= koefisien untuk variabel motivasi
X ₁	= lingkungan kerja
X ₂	= konflik
X ₃	= motivasi

Uji Hipotesis

Pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), konflik (X2) dan motivasi (X3) 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 signifikansi yang ditetapkan adalah 5%. adalah:

- Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), konflik (X2) dan motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

- Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Variabel X3 berpengaruh Secara Dominan terhadap Y

Uji dominan ini digunakan untuk melihat manakah variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), konflik (X2) dan motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Pengambilan keputusan dalam uji dominan dengan menggunakan SPSS yaitu, variabel manakah yang masuk lebih dulu dalam model tabel *variables entered* dan variabel manakah yang secara otomatis telah dihilangkan dari model karena tidak signifikan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas, menurut Imam Ghozali (2006:49) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik P-Plot dan rumus Kolmogorov-Smirnov Test yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas pada grafik P-Plot 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 atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan rumus Kolmogorov-Smirnov Test dapat memenuhi standar normalitas jika nilai KSZ $\geq 0,05$.

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 $VIF \leq 10$ dan nilai toleransi $\geq 0,1$ maka regresi bebas dari multikolinieritas.

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.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak r^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$. Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor r^2 atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coefficient*. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Menurut Imam Ghozali (2009:51) nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

suatu indikator dikatakan valid apabila $N = 60$ dan $\alpha = 0.05$ maka r tabel = 0.361 dengan ketentuan hasil r pearson correlation $\geq r$ tabel (0.361) maka butir pertanyaan dinyatakan valid dan apabila hasil r pearson correlation $\leq r$ tabel (0.361) maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS Ver 21 (*Statistical Product and Service Solution*). Adapun hasil uji validitas pada 60 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

NO.	Pertanyaan	r Pearson Correlation	Keterangan
1	P1	0,485	Valid
2	P2	0,731	Valid
3	P3	0,600	Valid
4	P4	0,609	Valid
5	P5	0,524	Valid
6	P6	0,616	Valid

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Konflik

NO.	Pertanyaan	r Pearson Correlation	Keterangan
1	P1	0,934	Valid
2	P2	0,832	Valid
3	P3	0,837	Valid
4	P4	0,810	Valid
5	P5	0,912	Valid
6	P6	0,844	Valid

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

NO.	Pertanyaan	r Pearson Correlation	Keterangan
1	P1	0,607	Valid
2	P2	0,549	Valid
3	P3	0,453	Valid
4	P4	0,803	Valid
5	P5	0,587	Valid
6	P6	0,704	Valid

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO.	Pertanyaan	r Pearson Correlation	Keterangan
1	P1	0,538	Valid
2	P2	0,419	Valid
3	P3	0,780	Valid
4	P4	0,678	Valid
5	P5	0,736	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel hasil uji instrumen variabel lingkungan kerja, konflik, motivasi dan kinerja karyawan dapat diketahui bahwa semua instrumen dinyatakan valid dengan nilai r pearson correlation $\geq r$ tabel (0.361) artinya semua pertanyaan yang valid bisa digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji reliabilitas data dapat dilakukan dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha >0.60 . Adapun hasil uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini pada 60 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,674	0,60	Reliabel
2	Konflik	0,931	0,60	Reliabel
3	Motivasi	0,635	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,619	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60 maka variabel lingkungan kerja, konflik, motivasi dan kinerja karyawan kerja reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengukur dan menguji pengaruh faktor-faktor terhadap kinerja karyawan, khususnya untuk variabel lingkungan kerja (x1), konflik (x2) dan motivasi (x3), maka dilakukan pengolahan data mealui persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 21. Hasil pengolahan data tersebut dirangkum dalam tabel berikut ini :

Tabel 6
Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi (Beta)	t hitung	t signifikan
Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	0,237	2,420	0,019
	Konflik (X2)	0,401	4,028	0,000
	Motivasi (X3)	0,407	4,127	0,000

R = 0,688

R Square (R²) = 0,473

Adjusted R = 0,445

SEE = 2,415

F hitung = 16,741

Sig. F = 0,000

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Hasil analisis dari tabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja, konflik dan motivasi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja (X1), konflik (X2) dan motivasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,420 dengan signifikansi sebesar 0,019. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,019 \geq 0,05$), maka secara parsial Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis H1 yang menyebutkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti atau dapat diterima.

Pengaruh variabel konflik (X2) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa variabel konflik (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,028 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($0.00 \leq 0.05$), maka secara parsial Konflik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis H1 yang menyebutkan bahwa diduga ada pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan terbukti atau dapat diterima.

Pengaruh variabel motivasi (X3) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa motivasi (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 4,127 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($0.000 \leq 0.05$), maka secara parsial Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis H1 yang menyebutkan bahwa diduga ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan terbukti atau dapat diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 16.741 dengan signifikansi sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 ($0.00 \leq 0.05$), maka secara simultan atau bersama-sama bahwa variabel lingkungan kerja (X1), konflik (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis H2 yang menyebutkan diduga ada pengaruh lingkungan kerja (X1), konflik (X2) dan motivasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama atau simultan terbukti atau dapat diterima.

Uji Hipotesis Dominan

Uji secara dominan digunakan untuk melihat dari ketiga variabel bebas/independen variabel manakah yang lebih dominan, maka dapat diperoleh hasil perhitungan dari bantuan program SPSS 21 sebagai berikut :

Tabel 7
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9,821	1,154		8,508	,000
	X2	,273	,061	,507	4,484	,000
2	(Constant)	4,120	1,771		2,327	,024
	X2	,234	,055	,435	4,231	,000
	X3	,346	,087	,407	3,960	,000
3	(Constant)	1,183	2,089		,566	,573
	X2	,216	,054	,401	4,028	,000
	X3	,346	,084	,407	4,127	,000
	X1	,202	,084	,237	2,420	,019

Sumber : Data primer yang diolah 2017

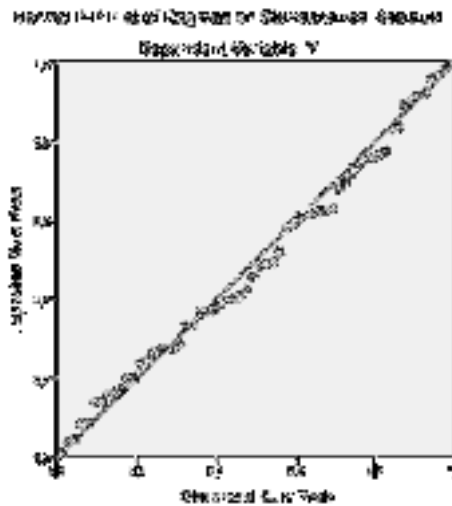
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa konflik (X2) nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$ sedangkan motivasi (X3) memiliki nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$ dan lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikan $0,019 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa konflik memiliki pengaruh yang lebih dominan dari motivasi dan lingkungan kerja. Dengan demikian hipotesis H3 diduga Variabel konflik berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot dan Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 21 adalah sebagai berikut :

Gambar 2



Tabel 8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,35320590
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		,507
Asymp. Sig. (2-tailed)		,960

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan grafik P-Plot di atas, terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya dan berdasarkan rumus Kolmogorov-Smirnov Test nilai KSZ sebesar

0,507 dan Asymp.Sig. sebesar 0,960 lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian P-Plot dan Kolmogorov-Smirnov Test maka data berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan Variance Inflation Factor (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $\leq a$ dan VIF hitung $\geq VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $\geq a$ dan VIF hitung $\leq VIF$. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 21 adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Coefficients^a

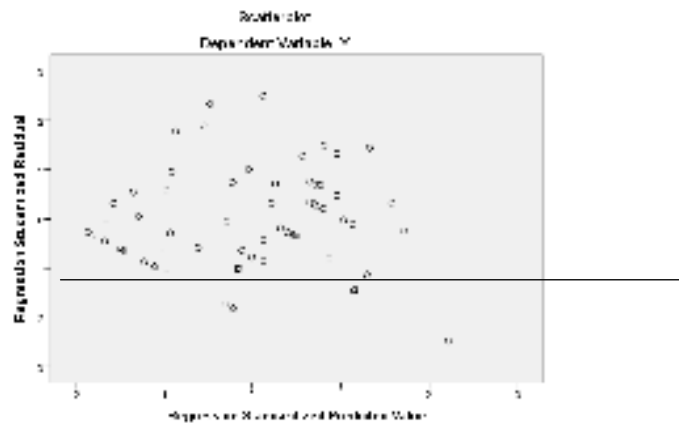
Model		Collinearity Statistics	
		Toleranc e	VIF
1	X1	,980	1,020
	X2	,949	1,053
	X3	,968	1,033

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai tolerance variabel bebas adalah X1 sebesar 0,980, X2 sebesar 0,949, X3 sebesar 0,968 tidak ada yang kurang dari 0,10, maka tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel bebas adalah X1 sebesar 1,020, X2 sebesar 1,053, X3 sebesar 1,033 tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah distandarkan. Dasar pengambilan keputusannya adalah: Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari uji heterokedastisitas dengan menggunakan program SPSS 21 adalah sebagai berikut :

Gambar 3



Berdasarkan grafik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asumsi-asumsi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 6 hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yang diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,473. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, konflik dan motivasi adalah 47,3%, sedangkan sisanya yaitu 52,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Hipotesa

H1 :Hasil analisis menunjukkan variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan pada CV.

Mitra Kemas Paperindo dari hasil uji parsial berpengaruh positif, hal ini dikarenakan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,019 \leq 0,05$. Sehingga hipotesis H1 variabel lingkungan kerja ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel konflik (X2) dalam uji parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 \leq 0,05$. Sehingga hipotesis H1 variabel konflik ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi (X3) dalam uji parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 \leq 0,05$. Sehingga hipotesis H1 variabel motivasi ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H2 :Hasil analisis menunjukkan variabel lingkungan kerja (X1), konflik (X2) dan motivasi (X3)

terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Mitra Kemas Paperindo dalam uji simultan diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 dari ke tiga variabel secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

H3 :Hasil analisis menunjukkan bahwa konflik (X2) terletak paling atas pada tabel hasil uji dominan

dengan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$ sedangkan motivasi (X3) memiliki nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$ dan lingkungan kerja (X1) nilai signifikan $0,019 \leq 0,05$. Hal

ini menunjukkan bahwa konflik memiliki pengaruh yang lebih dominan dari motivasi dan lingkungan kerja. Sehingga hipotesis H3 variabel konflik berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara uji parsial (uji-t) diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,019, variabel konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000. Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, konflik dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Kemas Paperindo dapat diterima atau signifikan.
2. Berdasarkan uji simultan (uji-F) diketahui bahwa variabel variabel lingkungan kerja, konflik dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Kemas Paperindo dapat diterima atau signifikan, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$.
3. Secara uji dominan menunjukkan bahwa variabel konflik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Kemas Paperindo dibandingkan dengan variabel motivasi dan lingkungan kerja.

REFERENSI

- Aldionita, Mella. (2014). *Hubungan Konflik dengan Kinerja Pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat*.
- Arep. (2003). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Ferdinand, Augusty. (2011). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fitriana, Yudha Rahayu. (2013). *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*.
- Ghozali, Imam. (2006). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Edisi 3. _____ (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenberg. Baron, (2011). *Organisasi*, Edisi Kedua, Jakarta.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesebelas. BPFE, Yogyakarta.
- _____ (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- _____ (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Kiruja, dan Elegawa. (2012). Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-jurnal apresiasi ekonomi*, 2(2), 301-314.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Kiswuryanto, Aditya. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocemet Tunggal Prakasa Tbk. Bogor)*.
- Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Development)*.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- _____ (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono, Suyadi. (2011). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta :BPFE.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Muri Kencana.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Djambatan, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja*. Mandar Maju,Bandung.
- _____ (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju,Bandung.
- Sofyandi dan Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Subono, Lewa. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono.(2006). *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS*. Bandung : Alfabeta.
- _____ (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- _____ (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suhartini. (2011). *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta*.
- Winardi. (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Kencana, Jakarta.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori,Aplikasi, dan Penelitian*.Salemba Humanika, Jakarta.