

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

IKA ANIS NURNANDIROH
B100120141

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2016**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartosuro Telp. (0271) 717417 Surakarta – 57102

SURAT PERSETUJUAN ARTIKEL PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing skripsi:

Pembimbing Utama : Zulfa Irawati, SE, M.Si

Telah membaca dan mencermati artikel publikasi ilmiah yang merupakan ringkasan skripsi dari mahasiswi :

Nama : Ira Yunita Sari

NIM : B 100120132

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Struktur Kepemilikan Institusional, Firm Size, Leverage, dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Non-Perbankan Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2014.

Artikel tersebut layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan .

Demikian persetujuan ini dibuat semoga dapat digunakan seperlunya.

Surakarta, 4 Februari 2014

Pembimbing Utama

(Zulfa Irawati, SE, Msi)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. Triyono, M.Si)

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling*. Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sindunata. Jumlah karyawan keseluruhan yaitu sebanyak 117, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 62 karyawan bagian Redaksi. Untuk mencapai tujuan penelitian tersebut, uji instrumen dalam penelitian ini digunakan analisis validitas, reabilitas, uji hipotesis, dan alat analisis dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi, uji t, uji f dan r square yang digunakan dengan menggunakan program SPSS 16.00. Dari hasil uji t pada penelitian ini diperoleh bahwa semua variabel tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,796 < 2,001$) untuk faktor kedisiplinan dan variabel lingkungan kerja juga tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,992 < 2,001$). Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa faktor kedisiplinan dan lingkungan kerja secara parsial maupun mau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sindunata, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,137 > 3,15$).

Kata Kunci: kedisiplinan, lingkungan kerja, kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of Discipline and the Work Environment on Performance. The technique used in this study is a random sampling. So that the population in this study are employees CV. Sindunata. Ie total number of employees by 117, while the samples in this study were 62 employees of the Editors. To achieve the objectives of the research, an analytical tool used in this study validity, reliability, hypothesis testing, and analysis tools in this study is the classical assumption used by the test instrument using SPSS program 16:00. From the results of the t test in this study showed that all of the variables did not affect the performance of employees with each value $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.796 < 2.001$) for the factors of discipline and work environment also does not give effect to the performance of employees with value $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.992 < 2.001$). Based on F test result that discipline and work environment factors partially or willing to jointly influence on employee performance CV. Sindunata, with a value $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4.137 > 3.15$).

Keywords: discipline, work environment, performance.

A. PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi kinerja karyawan adalah hal yang terpenting yang harus di kembangkan agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuan dengan maksimal, kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hal ini di perkuat oleh beberapa penelitian diantaranya sebagai berikut:

Penelitian oleh M. Harlie (2010) pada kasus PNS pemerintah Kabupaten Tabalong Tanjung Kalimantan Selatan, Penelitian oleh Hidayat dan Taufik (2012) di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, Penelitian oleh Gunawan. Dkk (2013) di kantor pertanahan kota Banda Aceh, Pada penelitian di Bappeda oleh Sofyan (2013) untuk kasus di lingkungan kinerja, Penelitian dari Prahiawan dan Simbolon (2014) pada PT. Intimas Lestari Nusantara, Penelitian oleh Sl. Triyaningsih di Universitas Slamet Riyadi Surakarta (2014), Penelitian oleh Isvandari dan Susilo (2014) pada dinas luar asuransi jiwa bersama Bumi Putera 1912 cabang Dieng Malang, Pada penelitian di perusahaan PT. Coca-Cola oleh Udayanto. dkk (2015), Penelitian oleh Sidanti (2015) di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Berdasarkan penelitian dari beberapa jurnal diatas terdapat perbedaan dan kesamaan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi variabel-variabel tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.**

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kedisiplinan

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial Hasibuan (2012), sedangkan menurut Sutrisno (2011) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan. Dimensi yang digunakan dalam menilai disiplin kerja seorang karyawan dari masing-masing perusahaan berbeda-beda.

2. Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketegangan pada mata dan keinginan rohaniyah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestasi yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada di sekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban. (Alex S. Nitisemito 1982) faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawain tersebut

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu salah satu definisi tentang kinerja pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode. Mangkunegara (2000) menyatakan pengertian kinerja adalah outcome yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dilihat bahwa Mangkunegara memandang kinerja berdasarkan hasil secara kualitas dan kuantitas. Mangkuprawira (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih terdahulu dan telah disepakati bersama.

4. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah pernyataan yang belum final dan masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2010).

C. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sindunata Kartasura dengan jumlah total karyawan 117 orang. Sampel merupakan subset dari populasi yang diteliti, maka jumlah sampel yang peneliti gunakan adalah 62 karyawan bagian Redaksi. Metode sampling dalam penelitian ini adalah teknik random sampling.

3. Data dan Sumber Data

Perolehan data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut diperoleh dengan menyebarkan kuisioner.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, menggunakan metode pengumpulan data kuisioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010).

5. Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek, orang atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2010).

6. Definisi Operasional dan Pengukuran

- a. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan yang ada dalam diri karyawan.
- b. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas
- c. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas

7. Metode Analisis Data

a. Uji Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

2. Uji reliabilitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel (Ghozali, 2005).

b. Uji Hipotesis

1. Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan rumus tiga prediktor :

$$Y = a + B_1 + B_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + e$$

2. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat atau menguji pengaruh tiap-tiap variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

3. Uji t

Uji t adalah Hasil uji parsial uji t digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai dari koefisien R square (R^2) merupakan angka yang mengukur presentase total variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan melalui pengaruh variabel bebas dalam model

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Uji Normalitas

Salah satu asumsi dalam penggunaan model regresi adalah data distribusi normal atau residual menyebar di sekitar nol.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variabel independen

3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

(Ghozali, 2009). Dalam uji ini menggunakan metode *Lagrange Multiplier (LM test)*.

D. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hipotesis yang disampaikan “Diduga variabel Disiplin dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” terbukti, ditunjukkan dengan hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 0,6436 + 0,222 (X1) + 0,238 (X2) + e$

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa semua variabel independen (kedisiplinan dan lingkungan kerja) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 0,6436. Hal ini menunjukkan bahwa apabila dalam keadaan tidak ada variabel *independent* (kedisiplinan dan lingkungan kerja) maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Koefisien regresi variabel kedisiplinan bernilai positif yaitu sebesar 0,222. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel kedisiplinan, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,222.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,238. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel lingkungan kerja, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,238.
4. Hasil Uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 4,137 dan nilai signifikan sebesar $0,021 < 0,05$. Hasil uji F secara bersama-sama antara variabel

disiplin dan variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN

1. Dari hasil penelitian dan pengolahan data di atas terlihat bahwa hasil Uji t kedua variabel di atas meliputi disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian redaksi CV.Sindunata.
2. Nilai F hitung sebesar 4,137 dan nilai signifikan sebesar $0,021 < 0,05$, maka model yang di uji dengan pilihan variabel di atas sudah tepat atau dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian redaksi CV.Sindunata.
3. Nilai $R^2 = 0,093$ artinya bahwa variabel-variabel di atas menjelaskan 9,3% terhadap kinerja karyawan artinya 90,7% ditentukan oleh variabel diluar model, sehingga model regresi ini sudah cukup baik.

F. SARAN

1. Bagi perusahaan

Variabel disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diharapkan kepada para karyawan untuk selalu datang tepat waktu, selalu bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas, selalu memperhatikan ketentuan yang berlaku, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Bagi peneliti

Mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadian, H and Russel. Jaya EA, *Human Resources Management and Experiental Approach*, Megraw Hill International, Singapore.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Menggunakan Progam SPSS*, Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Gujarati Damadar, N. 2003. *Basic Econometrics*. Fourt edition Mc Graw Hill.
- Handoko. T. Hany. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPE.
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan , H. Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal MSDM, Vol 4. No 1. Hlm 42-50.
- Husnan, Suad, 2002. *Management Personalia*, Penerbit BPFE Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Syafri. 2012. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, L. Robert and John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Tenth Edition. South Western: By Homson Collection. New York
- Nitisemito, A. S. 1982. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Oprasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.