

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN
CABANG MEDAN KOTA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

WINDA RIZKY SYAPUTRY
NPM. 1305161044



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Winda Rizky Syaputry. NPM. 1305161044. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Skripsi. 2017.

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Jika karyawan memiliki disiplin yang baik dan memiliki rasa aman dan nyaman terhadap lingkungan kerja, maka kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan apakah ada pengaruh antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota, yang berjumlah 30 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik sensus sampling atau sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinan.

Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa, pertama disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. yaitu disiplin memiliki signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan jumlah df adalah 28 ($n-k$ atau $30-2$) besar nilai t_{tabel} 2,048, hasil Nilai t_{hitung} sebesar $6,137 > t_{tabel}$ 2,048, Kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota yaitu lingkungan memiliki signifikan sebesar $0,264 > 0,05$ dengan jumlah df adalah 28 ($n-k$ atau $30-2$) besar nilai t_{tabel} 2,048, hasil Nilai t_{hitung} sebesar $1,140 < 2,048$, dan Ketiga disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. yaitu dengan memiliki signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan jumlah df ($n-k-i$ atau $30-2-1$) sehingga F_{tabel} 3,340 jadi hasil Nilai F_{hitung} sebesar $19,166 > 3,340$ artinya bahwa disiplin dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Proposal ini berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS KETENAGAKERJAAN Cabang Medan Kota”** yang diajukan guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan proposal ini masih jauh sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak. Banyak pihak yang membantu penulis dalam melaksanakan skripsi ini. Dikarenakan selama proses penulisan, penulis mengalami beberapa kendala seperti penyusunan kata, kalimat, maupun materi penyampaiannya. Untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Teristimewa kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta, Kirno dan Zuraidah Nasution, yang telah memberikan kasih sayang, dorongan dan bantuan doa maupun moril kepada penulis hingga selesainya skripsi ini

2. Buat Abang dan Adik-adik ku Armansyahdu Munte A.md, Wanda Anugrah Putra, Adillah Sofiya Ananda, Adrian Faturahman Siddik yang selalu mengerti dan selalu memberikan support .
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku rektor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jufrizen, SE., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak H.Rahmad Bahagia Siregar. SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dan meluangkan waktunya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh Staff Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama ini.
9. Seluruh Pegawai BPJS KETENAGAKERJAAN Cabang Medan Kota. Khususnya bang Romi Aji Setiawan dan pak Ricky Fernandes Pardede yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan sudah banyak memotivasi penulis.
10. Teristimewa untuk sahabat-sahabat tersayang : Khairunnisa Hsb yang selalu menemaniku dalam setiap prosesnya,Kak Sari Widya Saswita,yang selalu membantu dan memberikan bantuannya, dan tersayang Astriana Syafira ,

Veny Gilang, M Zuldi Rizky, M. Yusuf dan Fika Indria yang telah memberi semangat dan motivasi serta doa yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Untuk seluruh teman-teman stambuk 2013. Khususnya kelas D Manajemen Malam atas bantuan yang telah diberikan penulis dari berbagai pihak.

Akhir kata penulis berharap agar proposal ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang berguna bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, April 2017

WINDA RIZKY SYAPUTRY
NPM : 1306161044

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| ABSTRAK..... | |
| KATA PENGANTAR..... | i |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL..... | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 3 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah | 4 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 5 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 6 |
| A. Kajian Teoritis | 6 |
| 1. Kinerja Karyawan | 6 |
| a. Pengertian Kinerja Karyawan | 6 |
| b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan . | 7 |
| c. Indikator Kinerja | 8 |
| 2. Disiplin | 9 |
| a. Pengertian Disiplin | 9 |
| b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin | 10 |

| | |
|---|-----------|
| c. Indikator Disiplin | 11 |
| 3. Lingkungan Kerja..... | 11 |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja | 11 |
| b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.. | 11 |
| c. Indikator Lingkungan Kerja..... | 12 |
| B. Kerangka Konseptual..... | 12 |
| C. Hipotesis..... | 15 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 16 |
| A. Pendekatan Penelitian | 16 |
| B. Definisi Operasional | 16 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 18 |
| D. Populasi dan Sampel | 19 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 20 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 22 |
| BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN..... | 27 |
| A. Hasil Penelitian..... | 27 |
| 1. Deskripsi Data..... | 27 |
| 2. Identitas Responden | 28 |
| 3. Deskripsi Variabel Penelitian | 30 |
| 4. Hasil Analisis Data..... | 38 |
| B. Pembahasan | 49 |

| | |
|--|-----------|
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 53 |
| A. Kesimpulan..... | 53 |
| B. Saran..... | 54 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel III-1 Jadwal Kegiatan Penelitian | 18 |
| Tabel III-2 Skala Likert | 20 |
| Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert..... | 27 |
| Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 28 |
| Tabel IV-3 Identitas Responden Berdasarkan Usia..... | 29 |
| Tabel IV-4 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 29 |
| Tabel IV-5 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin (X1) | 30 |
| Tabel IV-6 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)..... | 33 |
| Tabel IV-7 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 36 |
| Tabel IV-8 Uji Multikolinearitas..... | 40 |
| Tabel IV-9 Koefisien Regresi Linear Berganda..... | 42 |
| Tabel IV-10 Uji t | 43 |
| Tabel IV-11 Uji t | 45 |
| Tabel IV-12 Uji F | 47 |
| Tabel IV-13 Koefisien Determinasi (R-Square) | 48 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|----------------|
| Gambar II-1 Paradigma Penelitian | 13 |
| Gambar II-2 Paradigma Penelitian | 13 |
| Gambar II- 3 Paradigma Penelitian | 14 |
| Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis | 24 |
| Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis | 25 |
| Gambar IV-1 Hasil Uji Normalitas | 39 |
| Gambar IV-2 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 41 |
| Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis..... | 45 |
| Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis..... | 46 |
| Gambar IV-5 Hasil Kriteria Pengujian Nilai F | 48 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang ini di tuntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan nya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan perilaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang di miliki oleh perusahaan.

Secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk memperoleh tujuan untuk meningkatkan kualitas dan hasil maksimal, untuk mencapai tujuan tersebut harus di dukung dengan kinerja karyawan yang baik. Namun perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menilai kinerja seorang karyawan secara akurat.

Pentingnya kinerja karyawan di sebabkan oleh keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan yang memegang peran sangat penting , kinerja karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan seluruh aktifitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan harus dapat di manfaatkan dengan sebaik mungkin , sehingga mampu menghasilkan output yang optimal.

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan nya untuk mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan . apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar , para karyawan , departemen SDM, dan akhirnya

perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya – upaya individu memberikan kontribusi kepada strategi perusahaan.

Kinerja yang di capai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah . Wibowo(2007, hal.7) menjelaskan bahwa manajemen kinerja merupakan manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif.

BPJS(Badan penyelenggara jaminan sosial) Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang Jasa pelayanan masyarakat merupakan perusahaan yang berlandaskan untuk mensejahterakan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian yang di temukan kecenderungan kurang nya kedisiplinan karyawan. Kurang disiplin nya karyawan dapat di tandai dengan masih ada karyawan yang kehadirannya tidak tepat waktu sehingga tidak mengikuti briefing pagi dan terdapat karyawan yang keluar pada jam kerja dan masih ada nya karyawan yang melakukan hal yang diluar pekerjaan seperti main game online, chatting di social media. .hal tersebut dapat mengganggu tujuan kinerja perusahaan karena karyawan yang tidak patuh pada aturan perusahaan.

Dimana disiplin adalah suatu alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan hasil penelitian tentang masalah lingkungan kerja diantaranya kondisi ruangan kerja masih belum tertata rapi dan baik, dan kurangnya fasilitas sarana parkir khususnya roda empat. Hal tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dan besar pengaruhnya bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendukung karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan yang baik, mendorong karyawan lebih bersemangat dan antusias dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Dan adanya sarana parkir roda empat yang mendukung dapat menumbuhkan rasa aman dan nyaman pada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Kinerja seseorang terhadap organisasi/perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar terciptanya kinerja karyawan yang baik di kalangan karyawan, maka dibutuhkan kedisiplinan yang baik dari karyawan dan lingkungan kerja yang baik dalam mendukung aktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik mengambil judul : **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu :

1. Kurang optimalnya kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang melakukan kegiatan di luar pekerjaan seperti, bermain game dan online di social media.
2. Disiplin karyawan masih kurang baik , yaitu terdapat karyawan yang tidak patuh pada peraturan yang berlaku seperti masih terdapat karyawan yang keluar pada jam kerja dan masih terdapat karyawan yang datang terlambat sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Masih kurang nyaman nya karyawan dengan kondisi lingkungan kerja dan kurangnya fasilitas sarana parkir khususnya roda empat.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi faktor-faktor yang akan diteliti. Hanya pada masalah disiplin dan lingkungan kerja dalam pekerjaan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

2. Rumusan Masalah

- a. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS KETENAGAKERJAAN Cabang Medan Kota.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan kota.
- c. Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

- a. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota
- b. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.
- c. Mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan masalah disiplin, lingkungan kerja , dan kinerja karyawan.

- b. Bagi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berkaitan dengan disiplin dan lingkungan kerja dan dapat meningkatkan kualitas kinerja.

- c. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan studi kepustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya Program Studi Strata-1 Fakultas Ekonomi Manajemen.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif, dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2012, hal. 9): “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2006, hal. 94) menjelaskan bahwa : “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”.

Maka pada intinya dari beberapa pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2007, hal. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*Knowledge+skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Selanjutnya menurut Griffin dalam Ernie dan Saefullah (2005, hal 235) menyatakan bahwa kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu:

- a) Faktor motivasi, yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan.
- b) Faktor kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan.
- c) Faktor lingkungan, yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut.

c. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006, hal. 260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

4) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Kedisiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seorang terhap tugas-tugas yang di berikan. Hal ini mendorong gairah dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawai.

Menurut Rivai(2014, hal 599) menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan pegawai 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.

Menurut Hasibuan (2012, hal 193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplin merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Menurut Keith Davis dalam Manungkunegara(2013, hal.129) adalah “disiplin kerja sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Berdasarkan pendapat di atas tersebut dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Oleh karena itu disiplin merupakan alat untuk menggerakkan karyawan, sehingga bekerja dengan efektif dan terarah kepada sasaran yang di tuju.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin

Menurut Edi Sutrisno (2015, hal 89) menyatakan berbagai faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain :

1. Besar kecil pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pastu yang dapat di jadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Di ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

c. Indikator Disiplin

Indikator dari disiplin kerja karyawan, menurut Fauzia Agustuni (2011, hal 73-74) mengemukakan bahwa indikator yang mempengaruhi disiplin pegawai sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Septiano 2010, hal 12) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011, hal 86) lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan kesemangatan kerja karyawan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja di katakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan yang optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga

kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung di perolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011, hal 28), berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja:

1. Penerangan/ cahaya
2. Temperatur
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

c. Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015, hal.159) adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

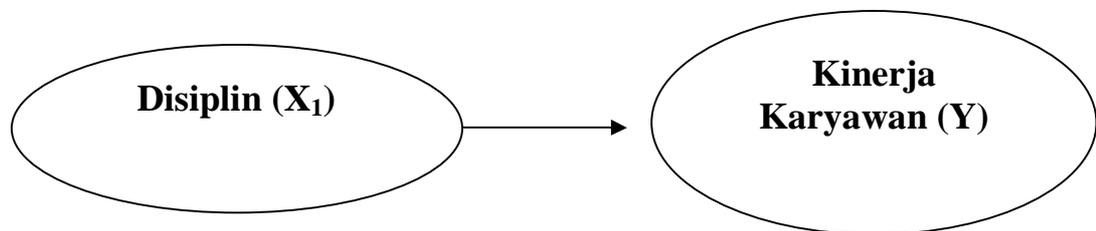
B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012, hal 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan orang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

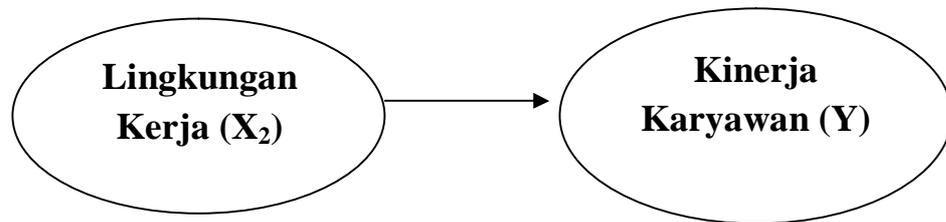
belaku. Disiplin dalam perusahaan akan membuat kekuatan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi yang telah di rencanakan dalam organisasi-organisasi. Hasil penelitian Adi Prawartya (2012) pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang bagus akan mempercepat tujuan organisasi yang telah di rencanakan dalam organisasi-organisasi.



Gambar II-1 : Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam mencapai prestasi kerja yang baik, harus di dukung dengan lingkungan kerja yang baik pula. Hal ini sangat berpengaruh dengan prestasi kerja pegawai, karena keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien. Hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai juga memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja. Menurut Sugiarto(2012) dalam penelitian menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara positif terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu , fariz ramanda putra (2013) dengan judul “ pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT.Naraya Telematika Malang)

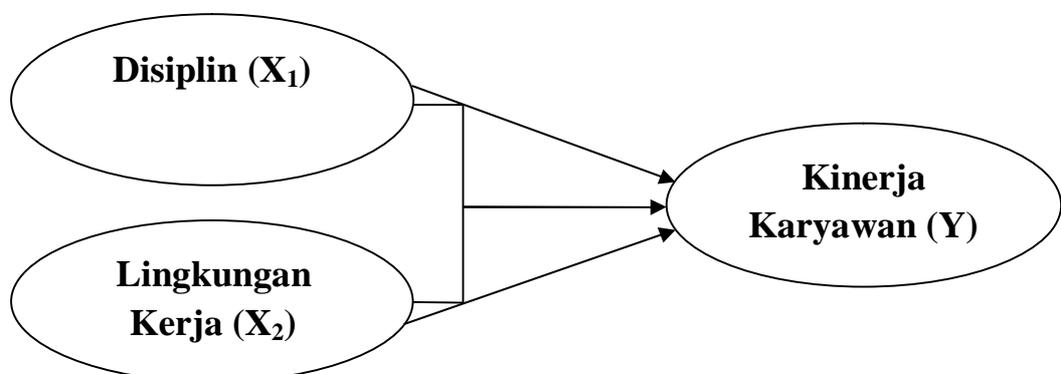


Gambar II-2 : Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dan Lingkungan Kerja sangat berhubungan erat dalam meningkatkan prestasi dan kualitas kinerja. Karena pada dasarnya nya kedisiplinan yang ada pada karyawan sangat tergantung dengan lingkungan kerja yang membuat karyawan itu taat pada peraturan dan nyaman saat berada di dalam ruangan kerja.

Bedasarkan Kajian teoritis yang telah di jelaskan maka dapat dijadikan hipotesis penelitian yaitu disiplin dan lingkungan kerja signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota



Gambar II-3: Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2012, hal 93) adalah: “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan.”

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.
3. Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) kuantitatif yakni: “menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Sedangkan menurut Sugiyono (2009, hal.248) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah: “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Di dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Robbins (2006, hal. 260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Efektivitas
- d. Kemandirian

2. Disiplin (X₁)

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2015, hal 86) “ disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Indikator dari disiplin kerja karyawan, menurut Fauzia Agustuni (2011, hal 73-74) mengemukakan bahwa indikator yang mempengaruhi disiplin pegawai sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadara bekerja
- 5) Tanggung jawab

3. Lingkungan kerja (X₂)

Menurut Sedarmayanti (2011, hal 26) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja , akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja adalah :

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Tingkat kebisingan
- 3) Peraturan kerja
- 4) Penerangan
- 5) Sirkulasi udara
- 6) keamanan

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Jl.Pattimura No.334 Medan

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2017 dengan

rincian kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel III-1
Jadwal Kegiatan Penelitian

| No | Jenis Kegiatan | Jan '17 | | | | Feb '17 | | | | Mar '17 | | | | Apr '17 | | | |
|----|-----------------------------|---------|---|---|---|---------|---|---|---|---------|---|---|---|---------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Prariset | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyelesaian Proposal | | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan Proposal | | | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan/Pengolahan Data | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 6 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 7 | Ujian Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal 116) menyatakan bahwa “sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jika populasi dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan anggota populasi kurang dari 100 orang sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut Sugiyono (2012, hal. 122) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Dalam hal ini peneliti mengambil seluruh karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota sebagai objek yang berjumlah 30 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah :

1. Studi dokumentasi yaitu data yang didapat dengan cara mempelajari data yang ada dan informasi yang diperoleh dari dokumen BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.
2. Wawancara (interview) yaitu data yang didapat dengan melakukan tanya jawab dengan para karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.
3. Angket (*Questioner*) yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteiti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan dan pertanyaan sesuai dengan kemampuan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Tabel III-2
Skala Likert

| PERNYATAAN | BOBOT |
|-----------------------|-------|
| - Sangat Setuju | 5 |
| - Setuju | 4 |
| - Kurang Setuju | 3 |
| - Tidak Setuju | 2 |
| - Sangat Tidak Setuju | 1 |

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka perlu diuji Validitas dan Reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kebenaran dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data.

Validitas isi pengujiannya dilakukan dengan konsultasi dengan dosen ahli dan diambil dari beberapa pendapat para ahli.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan/pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* (Sugiyono, 2012, hal. 248), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana:

| | | |
|----------------|---|--|
| r_{xy} | = | Korelasi sederhana antara X terhadap Y |
| n | = | Banyaknya pasangan pengamatan |
| $\sum x_i$ | = | Jumlah pengamatan variabel x |
| $\sum y_i$ | = | Jumlah pengamatan variabel y |
| $(\sum x_i^2)$ | = | Jumlah kuadrat pengamatan variabel x |
| $(\sum y_i^2)$ | = | Jumlah kuadrat pengamatan variabel y |
| $(\sum x_i)^2$ | = | Kuadrat jumlah pengamatan variabel x |
| $(\sum y_i)^2$ | = | Kuadrat jumlah pengamatan variabel y |
| $\sum x_i y_i$ | = | Jumlah hasil kali variabel x dan y |

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan adanya kesempatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi instrument kuesioner dalam penggunaannya. Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2014, hal. 80) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.”

Menurut Arikunto dalam Azuar Juliandi dan Irfan (2014, hal. 82) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha 1^2} \right]$$

Dimana:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \alpha b^2$ = Jumlah varians butir

$\alpha 1^2$ = Varians total

Kriteria pengujiannya :

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,30$ maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,30$ maka reliabilitas kurang baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis penelitian dengan rumus-rumus dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan dimana data penelitiannya berupa angka menggunakan statistik. Adapun nama statistik yang digunakan berupa korelasi sederhana dan korelasi berganda yaitu :

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Gujarati dalam Azuar dkk, 2014 hal. 160).

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Gujarati dalam Azuar dkk, 2014 hal. 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hines dan Montgomery dalam Azuar dkk 2014, hal. 161)

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Gujarati dalam Azuar dkk, 2014 hal. 161).

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

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

Sumber : Sugiyono, 2012 hal. 277

Dimana:

| | |
|----------------|--------------------|
| Y | = Kinerja Karyawan |
| X ₁ | = Disiplin |
| X ₂ | = Lingkungan Kerja |
| A | = Konstanta |

B_{1, 2} = Koefisien Regresi

E = Standar Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji -t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2012, hal. 248)

Dimana :

t = Nilai t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah Sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H₀ diterima, sehingga tidak ada korelasi yang tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H₀ ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

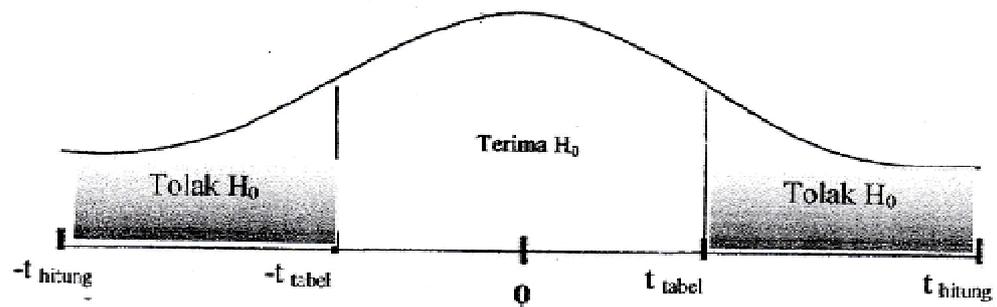
H₀ diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, pada $\alpha = 5\%$, df = n-k

H₀ ditolak jika :

1) $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

2) $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

Pengujian hipotesis :



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

(Sugiyono, 2012, hal 256)

Dimana:

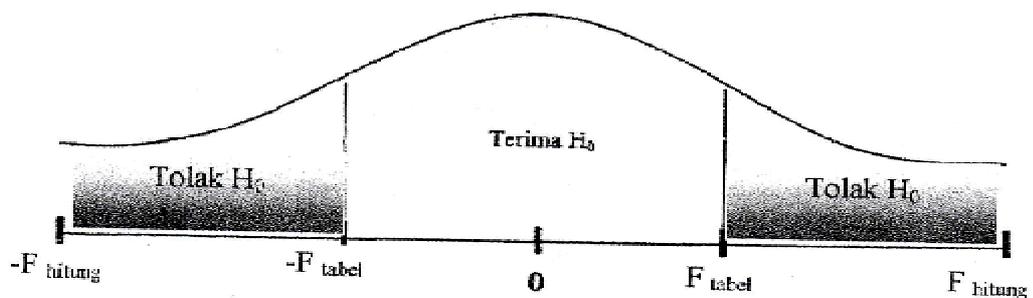
F = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda faktor sosial dan faktor pribadi

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

Pengujian Hipotesis :



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

f_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

f_{tabel} = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Kriteria Pengujian:

- a. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- b. Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$

4. Koefisien Determinan (D)

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

(Sudjana 2010, hal. 370)

D = Koefisien determinasi

R_{xy} = Koefisien Korelasi Berganda

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X_1) adalah disiplin didalamnya terdapat 10 butir pernyataan, variabel (X_2) adalah lingkungan kerja didalamnya terdapat 10 butir pernyataan dan variabel (Y) adalah kinerja karyawan yang didalamnya terdapat 10 pernyataan. Angket disebarakan kepada 30 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan menggunakan skala *Likert*.

Ketentuan skala *Likert* berlaku dalam menghitung variabel disiplin (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) opsi jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likert

| PERNYATAAN | BOBOT |
|-----------------------|-------|
| - Sangat Setuju | 5 |
| - Setuju | 4 |
| - Kurang Setuju | 3 |
| - Tidak Setuju | 2 |
| - Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : Sugiyono (2006, hal. 87)

Ketentuan diatas berlaku, baik dalam menghitung variabel disiplin (X_1), lingkungan kerja (X_2) maupun kinerja karyawan (Y).

2. Identitas Responden

Responden penelitian ini meliputi pegawai tetap pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota yang terdiri dari beberapa identitas baik jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

a. Jenis Kelamin

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid laki-laki | 10 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| Perempuan | 20 | 66.7 | 66.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber. Data Penelitian di olah (2016)

Data didalam tabel IV-2 diatas menunjukkan bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas adalah responden berjenis kelamin laki-laki terkecil sebesar 33.3%, sedangkan yang terbesar adalah responden perempuan yakni sebesar 66.7%.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-3
Identitas Responden Berdasarkan
Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20-25 Tahun | 4 | 13.3 | 13.3 | 13.3 |
| 26-30 Tahun | 18 | 60.0 | 60.0 | 73.3 |
| 31-40 Tahun | 6 | 20.0 | 20.0 | 93.3 |
| >40 Tahun | 2 | 6.7 | 6.7 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber. Data Penelitian di olah (2016) Data didalam tabel IV-3 diatas menunjukkan bahwa data usia responden, frekuensi mayoritas pertama berusia 20-25 tahun sebesar 13.3%, frekuensi mayoritas kedua berusia 26-30 tahun sebesar 60.0%, frekuensi mayoritas ketiga berusia 31-40 tahun sebesar 20.0%, dan frekuensi mayoritas keempat berusia >40 tahun sebesar 6.7%.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV-4
Identitas Responden Berdasarkan
Tingkat Pendidikan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Diploma(D3) | 9 | 30.0 | 30.0 | 30.0 |
| Strata I (S-1) | 20 | 66.7 | 66.7 | 96.7 |
| Strata 2 (S-2) | 1 | 3.3 | 3.3 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber. Data Penelitian di olah (2016)

Didalam tabel IV-4 diatas menunjukkan bahwa untuk data status tingkat pendidikan SMA sebesar 0%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan Diploma sebesar 30.0%, frekuensi mayoritas ketiga adalah responden S1 sebesar 66.7%, dan frekuensi mayoritas keempat adalah responden S2 sebesar 3.3%

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu disiplin (X_1), lingkungan kerja (X_2), kinerja karyawan (Y), deskripsi pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

a. Variabel Disiplin

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel disiplin (X_1) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin (X_1)

| No. Item | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
|----------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 16 | 53.3 | 13 | 43.3 | 1 | 3.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 2 | 16 | 53.3 | 12 | 40.0 | 2 | 6.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 3 | 14 | 46.7 | 14 | 46.7 | 2 | 6.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 4 | 17 | 56.7 | 11 | 36.7 | 2 | 6.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 5 | 14 | 46.7 | 14 | 46.7 | 1 | 3.3 | 1 | 3.3 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 6 | 15 | 53.3 | 12 | 40.0 | 2 | 6.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 7 | 17 | 56.7 | 11 | 36.7 | 1 | 3.3 | 1 | 3.3 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 8 | 8 | 26.7 | 17 | 56.7 | 5 | 16.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 9 | 21 | 70.0 | 8 | 26.7 | 1 | 3.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 10 | 19 | 63.3 | 10 | 33.3 | 1 | 3.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |

Sumber. Data Penelitian Diolah (2016)

Berdasarkan data tabulasi skor angket untuk variabel disiplin (X_1) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan selalu meningkatkan tingkat kehadiran dalam menegakkan disiplin kerja sangat setuju sebanyak 16 orang (53.3%) kemudian sebanyak 13 orang (43.3%) menjawab setuju, sedangkan 1 orang (3.3%) menjawab kurang setuju.
2. Jawaban responden mengenai pernyataan saya memiliki kemampuan memperbaiki hasil kerja sangat setuju sebanyak 16 orang (53.3%) kemudian yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (40.0%) dan 2 orang (6.7%) menjawab kurang setuju.
3. Jawaban responden mengenai pernyataan pekerjaan yang di lakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan yaitu sebanyak 14 orang (46.7%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 14 orang (46.7%) dan 2 orang (6.7%) menjawab kurang setuju.
4. Jawaban responden mengenai pernyataan saya datang ke kantor selalu tepat waktu yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (56.7%), yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (36.7%) dan 2 orang (6.7%) menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden mengenai pernyataan patuh terhadap perintah pimpinan yaitu sebanyak 14 orang (46.7%) menjawab sangat setuju kemudian yang menjawab setuju sebanyak 14 orang (46.7%) dan 1

orang (3.3%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (3.3%) menjawab tidak setuju.

6. Jawaban responden mengenai pernyataan patuh terhadap penugasan yang di berikan pimpinan yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (53.3%) kemudian yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (40.0%) dan 2 orang (6.7%) menjawab kurang setuju.
7. Jawaban responden mengenai pernyataan saya pulang tepat waktu setiap hari yaitu sebanyak 17 orang (56.7%) menjawab sangat setuju kemudian sebanyak 11 orang (36.7%) menjawab setuju, sedangkan 1 orang (3.3%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (3.3%) menjawab tidak setuju.
8. Jawaban responden mengenai pernyataan kesadaran akan tugas dan pekerjaan yang di lakukan yaitu 17 orang (56.7%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (56.7%) dan 5 orang (16.7%) menjawab kurang setuju.
9. Jawaban responden mengenai pernyataan karyawan bertanggung jawab pada apa yang telah dikerjakan yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (70.0%) kemudian sebanyak 8 orang (26.7%) menjawab setuju dan 1 orang (3.3%) menjawab kurang setuju.
10. Jawaban responden mengenai pernyataan saya setiap karyawan mampu menangani masalah yang ada pada perusahaan yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (63.3%) kemudian

sebanyak 10 orang (33.3%) menjawab setuju sedangkan 1 orang (3.3%) menjawab kurang setuju.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

| ALTERNATIF JAWABAN X_2 | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|----|------|---|------|----|------|----|---|-----|-----|--------|-----|
| No. Item | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 24 | 80.0 | 4 | 13.3 | 1 | 3.3 | 0 | 0 | 1 | 3.3 | 30 | 100 |
| 2 | 28 | 93.3 | 2 | 6.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 3 | 28 | 93.3 | 2 | 6.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 4 | 26 | 86.7 | 4 | 13.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 5 | 27 | 90.0 | 2 | 6.7 | 1 | 3.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 6 | 28 | 93.3 | 2 | 6.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 7 | 26 | 86.7 | 2 | 6.7 | 2 | 6.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 8 | 25 | 83.3 | 4 | 13.3 | 1 | 3.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 9 | 26 | 86.7 | 0 | 0 | 4 | 13.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 10 | 27 | 90.0 | 3 | 10.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |

Sumber. Data Penelitian Diolah (2016)

Berdasarkan data tabulasi skor angket untuk variabel lingkungan kerja (X_2) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan hubungan kerja saya dengan atasan berjalan dengan baik yaitu sebanyak 24 orang (80.0%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 4 orang (13.3%) dan 1 orang (3.3%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (3.3%) menjawab sangat tidak setuju.

2. Jawaban responden mengenai pernyataan ukuran ruang kerja sesuai dengan keinginan karyawan yaitu sebanyak 28 orang (93.3%) menjawab sangat setuju, 2 orang (6.7%) menjawab setuju.
3. Jawaban responden mengenai pernyataan ruang kerja karyawan tertata rapi dan bersih yaitu sebanyak 28 orang (93.3%) menjawab sangat setuju kemudian yang menjawab setuju sebanyak 2 orang (6.7%).
4. Jawaban responden mengenai pernyataan di ruang kerja saya penerangan sangat nyaman yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (86.7%), sebanyak 4 orang (13.3%) menjawab setuju.
5. Jawaban responden mengenai pernyataan perlengkapan kerja saya memadai yaitu sebanyak 27 orang (90.0%) menjawab sangat setuju sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 2 orang (6.7%) dan 1 orang (3.3%) menjawab kurang setuju.
6. Jawaban responden mengenai pernyataan lingkungan kerja saya sudah cukup bersih dan rapi, sehingga karyawan nyaman dalam bekerja yaitu sebanyak 28 orang (93.3%) menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju sebanyak 2 orang (6.7%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan pengaturan ruang kerja saya sesuai dengan kebutuhan yaitu sebanyak 26 orang (86.7%) menjawab sangat setuju kemudian yang menjawab setuju sebanyak 2 orang (6.7%) dan 2 orang (6.7%) menjawab kurang setuju.

8. Jawaban responden mengenai pernyataan warna dalam ruangan sudah cukup baik dan menyejukkan yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (83.3%) kemudian sebanyak 4 orang (13.3%) menjawab setuju dan 1 orang (3.3%) menjawab kurang setuju.
9. Jawaban responden mengenai pernyataan sarana fasilitas kendaraan sudah memadai yaitu 26 orang (86.7%) menjawab sangat setuju kemudian 4 orang (13.3%) menjawab kurang setuju.
10. Jawaban responden mengenai pernyataan tata letak ruangan kerja mampu menciptakan rasa nyaman yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (90.0%) kemudian sebanyak 3 orang (10.0%) menjawab setuju.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| ALTERNATIF JAWABAN Y | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|----|------|----|------|----|-----|----|-----|-----|---|--------|-----|
| No. Item | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 16 | 53.3 | 12 | 40.0 | 2 | 6.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 2 | 17 | 56.7 | 13 | 43.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 3 | 18 | 60.0 | 12 | 40.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 4 | 14 | 46.7 | 15 | 50.0 | 1 | 3.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 5 | 13 | 43.3 | 15 | 50.0 | 2 | 6.7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 6 | 14 | 46.7 | 15 | 50.0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 7 | 17 | 56.7 | 11 | 36.7 | 1 | 0 | 1 | 3.3 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 8 | 16 | 53.3 | 11 | 36.7 | 2 | 6.7 | 1 | 3.3 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 9 | 14 | 46.7 | 15 | 50.0 | 0 | 0 | 1 | 3.3 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 10 | 17 | 56.7 | 12 | 40.0 | 0 | 0 | 1 | 3.3 | 0 | 0 | 30 | 100 |

Sumber. Data Penelitian Diolah (2016)

Berdasarkan data tabulasi skor angket untuk variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan saya merasa bersalah jika pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan prosedur yang ada pada perusahaan yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (53.3%) kemudian sebanyak 12 orang (40.0%) menjawab setuju dan 2 orang (6.7%) menjawab kurang setuju.
2. Jawaban responden mengenai pernyataan saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (56.7%) dan sebanyak 13 orang (43.3%) menjawab setuju.

3. Jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan penuh rasa tanggung jawab yaitu sebanyak 18 orang (60.0%) yang menjawab sangat setuju dan sebanyak 12 orang (40.0%) menjawab setuju.
4. Jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu memiliki pengetahuan kerja saya akan meningkatkan prestasi kerja saya yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (46.7%) kemudian sebanyak 15 orang (50.0%) yang menjawab setuju dan 1 orang (3.3%) menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden mengenai pernyataan saya teliti dalam melaksanakan tugas yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (43.3%) kemudian yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (50.0%) dan 2 orang (6.7%) menjawab kurang setuju.
6. Jawaban responden mengenai pernyataan saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan yaitu sebanyak 14 orang (46.7%) menjawab sangat setuju sedangkan sebanyak 15 orang (50.0%) menjawab setuju dan 1 orang (3.3%) menjawab kurang setuju.
7. Jawaban responden mengenai pernyataan saya menyelesaikan tugas pekerjaan yang di lakukan bersama-sama secara cepat dan efektif yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (56.7%) kemudian sebanyak 11 orang (36.7%) menjawab setuju dan 1 orang (3.3%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (3.3%) menjawab tidak setuju.
8. Jawaban responden mengenai pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang di tentukan yaitu sebanyak 16 orang (53.3%) menjawab sangat setuju kemudian yang menjawab setuju sebanyak 11

orang (36.7%) sedangkan 2 orang(6.7%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (3.3%) menjawab tidak setuju

9. Jawaban responden mengenai pernyataan saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang (46,7%) sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (50.0%) kemudian 1 orang (3.3%) menjawab tidak setuju.
10. Jawaban responden mengenai pernyataan saya siap bertanggung jawab dengan hasil kerja yang saya kerjakan yaitu sebanyak 17 orang (56.7%) menjawab sangat setuju kemudian 12 orang (40.0%) menjawab setuju dan 1 orang (3.3%) menjawab tidak setuju.

4. Hasil Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari sub-sub sebelumnya (sub-sub deskripsi data). Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

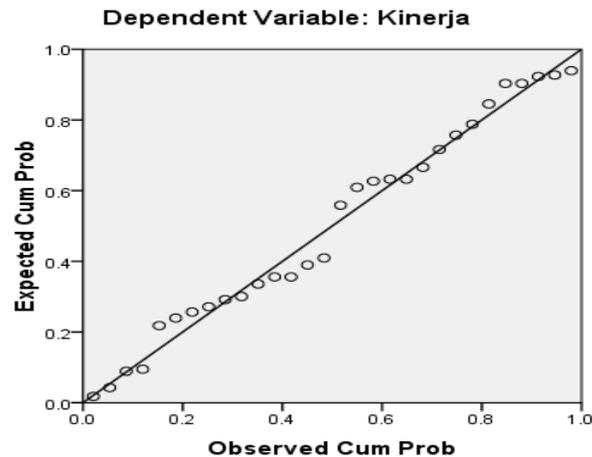
1) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak mendekati normal dapat dilakukan uji PP plot standardized residual. Berdasarkan gambar IV.1 dibawah dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar

disekitar garis diagonal. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Penelitian diolah (2016)

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel IV-8
Uji Multikolinearitas

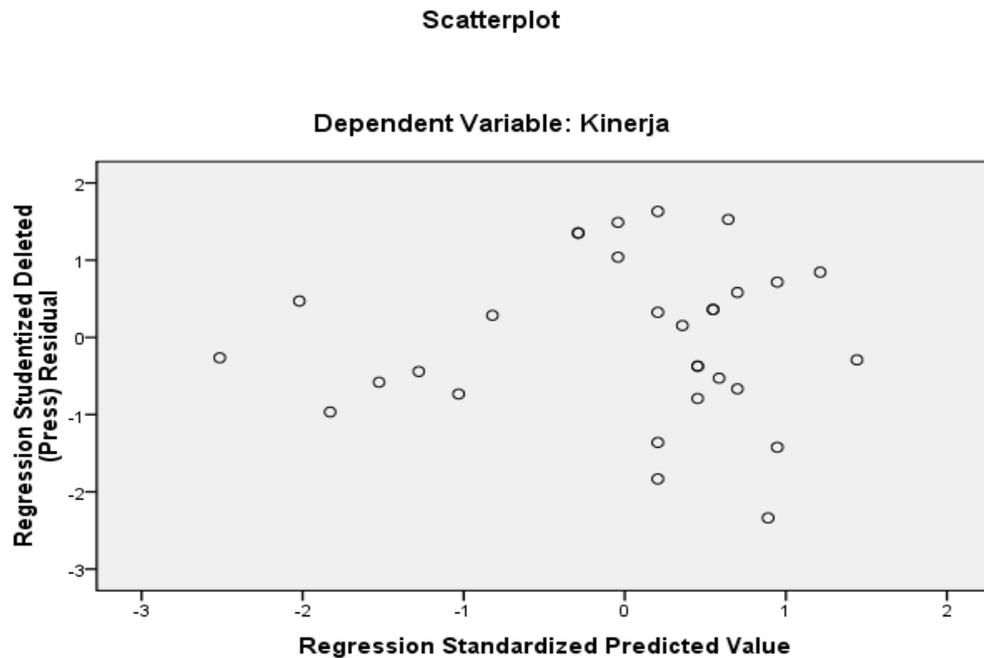
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Correlations | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------------|------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 5.903 | 8.701 | | | |
| | Disiplin | .695 | .113 | .760 | .997 | 1.003 |
| | Lingkungan Kerja | .160 | .141 | .141 | .997 | 1.003 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber. Data Penelitian Diolah (2016)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah apabila varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain nilainya tetap atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis grafik. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengganti *scatterplot*, jika *scatterplot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Berdasarkan gambar IV.2 tampilan pada *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pas sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Penelitian Diolah (2016)

2) Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

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

Sumber : Sugiyono, 2012 hal. 277

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin

X₂ = Lingkungan Kerja

A = Konstanta

B_{1, 2} = Koefisien Regresi

E = Standar Error

Tabel IV-9
Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.903 | 8.701 | | 628 | .503 |
| | Disiplin | .695 | .113 | .760 | 6.137 | .000 |
| | Lingkungan Kerja | .160 | .141 | .141 | 1.141 | .264 |

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2016)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu

SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 16.0 didapat:

$$A = 5,903$$

$$B_1 = 0,695$$

$$B_2 = 0,160$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang didapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,903 + 0,695X_1 + 0,160X_2 + e$$

Nilai B adalah 5,903 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,903 nilai koefisien regresi $X_1 = 0,695$ menunjukkan apabila disiplin sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja

karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota sebesar 69,50%. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,160$ menunjukkan apabila disiplin mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota sebesar 16,00%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

3) Pengujian Hipotesis

a. Uji -t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV-10
Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5.903 | 8.701 | | .628 | .503 |
| Disiplin | .695 | .113 | .760 | 6.137 | .000 |
| Lingkungan Kerja | .160 | .141 | .141 | 1.140 | .264 |

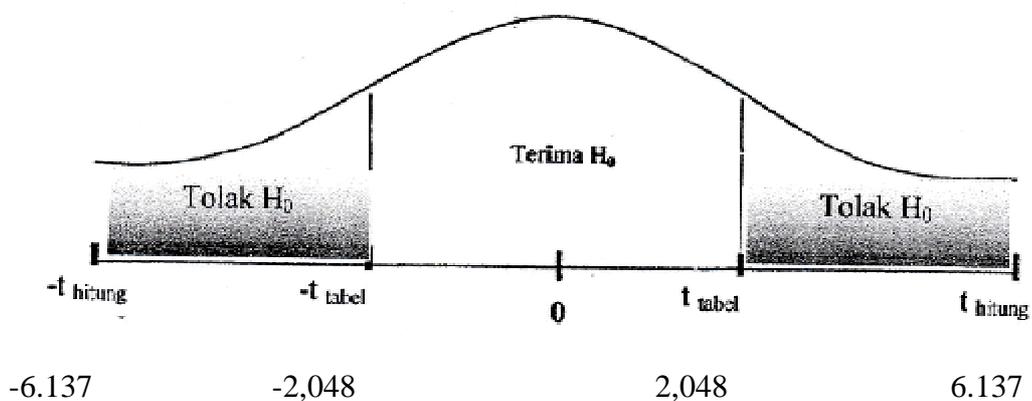
Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2016)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X_1 , yaitu disiplin memiliki signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa disiplin

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 69.5%.

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} . Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 28(n-k atau 30-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 2,048 dan diketahui bahwa disiplin memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6.137 jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $6.137 > 2,048$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV-3
Kriteria Pengujian Hipotesis

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

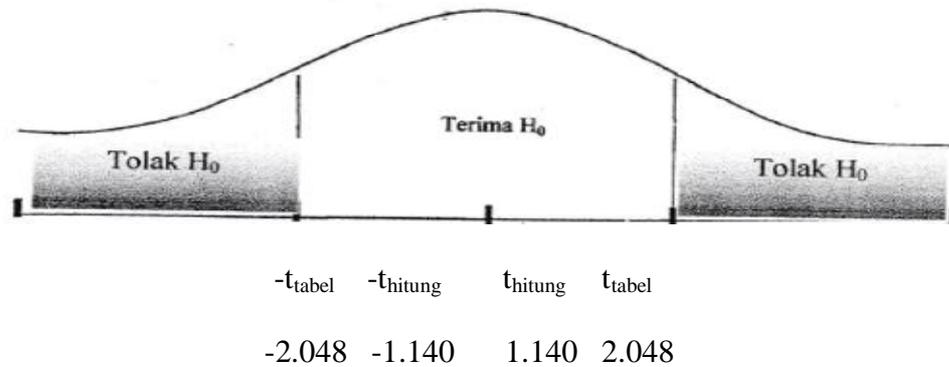
Tabel IV-11
Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5.903 | 8.701 | | .628 | .503 |
| Disiplin | .695 | .113 | .760 | 6.137 | .000 |
| Lingkungan Kerja | .160 | .141 | .141 | 1.140 | .264 |

Sumber. Data Penelitian Diolah (2016)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X_2 yaitu lingkungan kerja memiliki signifikan sebesar 0,264 lebih besar dari 0,05, artinya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 16.0%. Jika dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan membandingkan bahwa tingkat signifikan penelitian ini sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 28 (n-k atau 30-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 2,048. Diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 1.140, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $1.140 < 2,048$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Secara Simultan

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $\text{sig} >_{0,05}$ maka H_0 diterima.

$$\frac{K}{\square \quad K \quad \square}$$

Dimana:

F = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda faktor sosial dan faktor pribadi

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

Tabel IV-12
Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 229.389 | 2 | 114.694 | .19.166 | .000 ^a |
| | Residual | 161.578 | 27 | 5.984 | | |
| | Total | 390.967 | 29 | | | |

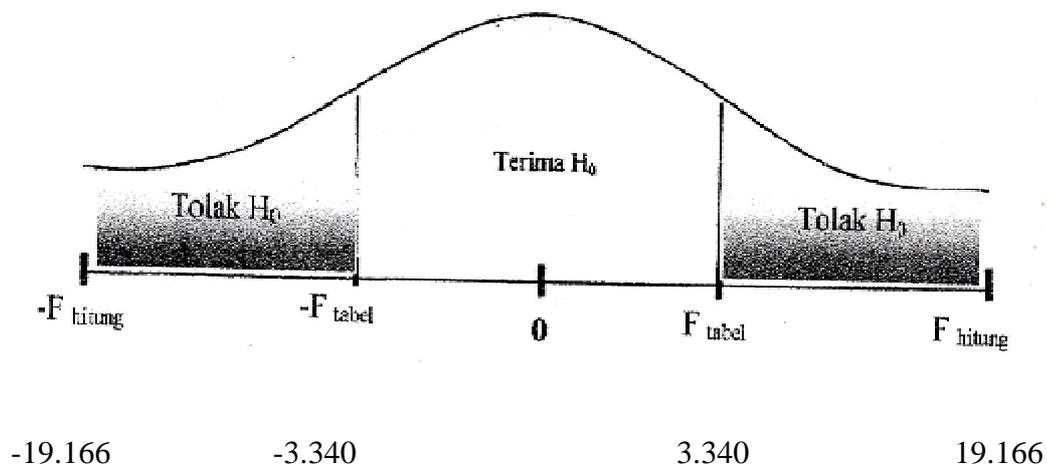
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber. Data Penelitian Diolah (2016)

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih dari 0,05 artinya bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang adalah $k-1$ sehingga diketahui df pembilang $3-1=2$, sedangkan nilai df penyebut $n-k-1$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $30-2-1=27$ sehingga diketahui nilai F_{tabel} adalah sebesar 3.340 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dihasilkan $19.166 > 3.340$ sehingga disimpulkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.



Gambar IV-5
Hasil Kriteria Pengujian Nilai F

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel IV-13
Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .766 ^a | .587 | .556 | 2.44629 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber. Data Penelitian Diolah (2016)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.587 \times 100\% \\
 &= 58.7\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0.587 atau 58.7%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan pada disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. sebesar 58.7% sisanya 41,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (disiplin dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin sangat diperlukan dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Nilai t_{hitung} sebesar 6,137 dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Disiplin sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam satu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan. Sehingga disiplin merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut Hasibuan (2012,hal 193) kedisiplinan adalah fungsi operatif, artinya semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi perestasi kerja yang dapat di capainya. Dari definisi diatas jika

disiplin karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012) mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator PT. PLN (PERSERO) APD SEMARANG . Artinya apabila disiplin karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Apabila disiplin karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa lingkungan sangat diperlukan dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Nilai t_{hitung} sebesar 1.140 dengan probabilitas sig 0,264 lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, sehat, aman dan nyaman . oleh karena itu penentuan penciptaan lingkungan yan baik dapat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian Dwi Adi Kurniawan (2013) menyatakan: variabel lingkungan kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh

positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PG Kreet Baru Malang.

3. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena pada dasarnya kedisiplinan yang ada pada karyawan itu taat pada peraturan dan nyaman saat berada di dalam ruangan kerja, maka semakin tinggi pencapaian prestasi yang di hasilkan.

Disiplin dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 54% sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui hubungan secara simultan variabel disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil uji F, yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($19.166 > 3.340$) dan dengan membandingkan angka Sig F hasil perhitungan dengan taraf signifikansi yang ditentukan ($0.000 < 0.05$). berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Made Diah Yudiningsih dkk (2013) mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Distanak Kabupaten Buleleng) menyatakan bahwa: “Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan

(studi pada karyawan Distanak Kabupaten Buleleng)”. Dua variabel independen yang ada ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dengan adanya disiplin dan lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat digambarkan adanya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota, memiliki pengaruh positif dan signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ dengan jumlah df adalah 28 (n-k atau 30-2) besar nilai t_{tabel} 2,048 , hasil Nilai t_{hitung} sebesar $6,137 > t_{tabel}$ 2,048 dengan demikian disiplin perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali.
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota, memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan yaitu sebesar $0,264 > 0,05$ dengan jumlah df adalah 28(n-k atau 30-2) besar nilai t_{tabel} 2,048, hasil Nilai t_{hitung} sebesar $1,140 < 2,048$ sehingga dengan demikian lingkungan perlu dipertahankan.
3. Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota berpengaruh positif dan signifikan, yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dengan jumlah df (n-k-i atau 30-2-1) sehingga F_{tabel} 3,340 jadi hasil Nilai F_{hitung} sebesar $19,166 > 3,340$ sehingga dengan demikian disiplin dan lingkungan kerja yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota harus di tingkatkan atau di pertahankan untuk menciptakan kinerja yang baik.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Disiplin pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota perlu ditingkatkan kembali, sebab disiplin merupakan hal yang cukup penting agar kinerja karyawan mudah tercapai.
2. Lingkungan kerja perusahaan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota perlu dipertahankan, sebab dengan adanya Lingkungan kerja yang dimiliki karyawan saat ini dinilai sudah cukup baik.
3. Kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan dapat dibentuk melalui disiplin yang baik dan pemberian lingkungan kerja karyawan yang tinggi. Sebab dengan kedua faktor tersebut dinilai dapat meningkatkan hasil kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

merupakan hal yang cukup penting agar kinerja karyawan mudah tercapai.

4. Lingkungan kerja perusahaan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota perlu dipertahankan, sebab dengan adanya Lingkungan kerja yang dimiliki karyawan saat ini dinilai sudah cukup baik.
5. Kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan dapat dibentuk melalui disiplin yang baik dan pemberian lingkungan kerja karyawan yang tinggi. Sebab dengan kedua faktor tersebut dinilai dapat meningkatkan hasil kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono,(2012). *Metode Penelitian Bisnis*. (Cetakan Kedua Belas) Bandung : Alfabeta
- Sutrisno(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi Pertama , cetakan ketujuh
Jakarta: Kencana
- Mangkunegara(2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* , Edisi Dua Belas , PT
Remaja Rosdakarya, Bandung
- Edy Sutrisno (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi keempat, Kencana
Prenadiamedia Group, Jakarta.
- Robbins , Stephen P dan Judge, Timothy A (2006), *Perilaku Organisasi (Organizational
Behavior)*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai dan Basri, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Edisi
Pertama, Jakarta : Indeks.
- Hasibuan Malayu(2013) . *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* . (Edisi
Revisi) Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, (2011). *Sumber Daya Manusia* . Bandung : Mandar Maju
- Fauzia, Agustini, (2011) . *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan Madenatera
- Teori tentang Lingkungan Kerja (2009-2015).[Http://perpustakaanmanajamen.blogspot.co.id](http://perpustakaanmanajamen.blogspot.co.id)
dan file: //f:Adaduanarta lingkungan kerja menurut para ahli.htm
- Dipta adi prawatya dan susilo toto raharjo 2012”*Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: “Jurnal Manajemen vol 1, no 1 .hal 323
s/d 331*UNDIP SEMARANG
- Suyonto,danang (2015) *Penelitian Sumber Daya Manusia Jogjakarta*: Graha Ilmu
- Sutrisno Edy (2015) *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Aries susanti,Sigit wahyu baskoro . (2012). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO)*APDSEMARANG.
- Dwi adi kurniawan (2013) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PG
KREBET BARU MALANG*
- Ni Made Diah Yudi Ningsih dkk (2013) *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan (DISTANAK Kabupaten Buleleng)*