PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS CABANG KEDIRI

ARTIKEL SKRIPSI

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

Disusun Oleh:

SUKOCO

NPM. 11.1.02.02.0274

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh :

SUKOCO
NPM. 11.1.02.02.0274

Judul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS CABANG KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

FakultasEkonomi UNP Kediri

Tanggal : 26 Desember 2015

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M.	**Sigit Puji Winarko, S.E., S.Pd., M.Ak**
NIDN : 0723105703	**NIDN :0716057101**

Skripsi oleh :

SUKOCO
NPM. 11.1.02.02.0274

Judul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS CABANG KEDIRI

Telah dipertahankan di depan PanitianUjian/siding Skripsi
Program Studi Manajemen FE UNP Kediri
pada tanggal : 04 Januari 2016

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

PanitiaPenguji:

1. Ketua : **Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M.**
2. Penguji I : **Drs. Subagyo, M.M**
3. Penguji II : **Sigit Puji Winarko, S.E., S.Pd., M.Ak**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

UNIVERSITAS NUSANTARA FAKULTAS EKONOMI PGRI KEDIRI

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN : 0717066601

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPJS CABANG KEDIRI

SUKOCO
NPM. 11.1.02.02.0274
Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen
Dosen Pembimbing 1 : Drs. Ec. Ichsannudin, M.M.
Dosen Pembimbing 2 : Sigit Puji Winarko, S.E., S.Pd., M.Ak.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Di dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja yang tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan juga ingin mendapatkan umpan balik bersifat positif atas kinerja yang telah mereka lakukan dengan baik. Rivai (2008:309) ”Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pelaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Harianjda (2007:2), ”Kinerja organisasi tidak hanya tergantung pada sistem kerja, metode kerja, modal dan teknologi, tetapi sangat tergantung pada kualitas”. Guna menghasilkan kinerja yang optimal tentunya tidak lepas dari peranan manajemen untuk memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini karyawan terindikasi dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPJS Cabang Kediri baik secara parsial ataupun simultan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah*accidental random sampling,*dari 46 populasi karyawan diambil sebanyak 30 responden.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara parsial (uji t) dan uji statistik secara simultan (uji f).

Hasil secara parsial maupun simultan menunjukan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, disarankan untuk pihak manajemen BPJS Cabang Kediri hendaknya melakukan pengawasan terhadap tugas yang telah diberikan dan dibebankan pada karyawan agar sesuai dengan kemampuan karyawan dan tujuan perusahaan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Dari observasi beberapa karyawan di BPJS Cabang Kediri, ada beberapa permasalahan yang dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini perlu menjadi perhatian karena apabila kedisiplinan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan rendah/tidak maksimal, maka pencapaian kinerja tidak akan maksimal. Kondisi yang diakibatkan oleh permasalahan tersebut adalah karyawan mulai merasa jenuh, penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur, sehingga tingkat kesalahan dalam bekerja sangat tinggi, karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sedikit mungkin sehingga banyak waktu tersisa untuk bersantai dan tidak masuk tanpa keterangan, pulang kerja sebelum waktunya.

Salah satu cara untuk miningkatkan keterampilan dan kemampuan kinerja karyawan adalah memperhatikan kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan tingkat absensi karyawan di BPJS Cabang Kediri kurang baik, karena karyawan sering absen dan disaat istirahat siang karyawan tidak kembali ke perusahaan tepat pada waktunya, ternyata para karyawan kalau istirahat banyak yang ke *mall* menjadi telat masuk kerja, tidak hanya itu saja, karyawan yang diberi wewenang oleh atasan tidak sungguh-sungguh menjalankan tugasnya, sehingga itu berpengaruh bagi kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Terbukti dengan banyaknya pengaduan dari masyarakat yang menyatakan pelayanan kurang cepat di BPJS Cabang Kediri.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Cabang Kediri".**

II. METODE

A. Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini variabel *dependent* yang disimbolkan (Y) adalah Kinerja karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen yang disimbolkan (X) adalah disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3).

B. Teknik dan Pendekatan

Teknik penelitian pada penelitian ini mengunakan metode survey. Sedangkan pendekatan penelitian ini yakni pendekatan kualitatif yaitu upaya yang menjelaskan permasalahan secara benar dari responden, dalam bentuk kalimat yang berkaitan dengan data penelitian dan pendekatan kuantitatif, yaitu upaya untuk memecahkan masalah penelitian dengan menggunakan perhitungan dan rumus-rumus.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan yang ada di BPJS cabang kediri, sejumlah 30 orang. Sedangkan sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di BPJS cabang Kediri sejumlah 30 dengan teknik *Random Sampling*.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Angket atau kuesioner ini menggunakan skala pengukuran yang disebut skala *Likert*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner.

E. Teknik Analisis Data

1. Validasi Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

b. Uji Reliabilitas

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1) Analisis Grafik

2) Analisis Statistik

b. Uji Multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

3. Analisis Regresi Linier Berganda

4. Koefisien Determinasi

D. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

2. Uji Simultan (Uji F)

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Interpretasi Hasil Analisis Data

1. Interpretasi Pengujian Instrumen

a. Interpretasi Uji Validitas

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa r hitung > r tabel, maka semua indikator pernyataan dapat dikatakan bahwa butirr instrumen tersebut valid.

b. Interpretasi Uji Reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas item menggunakan metode *alpha cronbach*. Hal ini berarti bahwa item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dalam arti jika pertanyaan tersebut diajukan lagi akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban pertama. Pada tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa nilai *alpha* keempat variabel > 0,60 atau dapat dikatakan reliabel.

2. Interpretasi Uji Asumsi Klasik

a. Interpretasi Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas ini dapat dilakukan melalui analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisis Grafik

Untuk analisis grafik, dilihat bahwa data telah terdistribusi secara normal, hal ini ditunjukkan pada gambar yang berbentuk serta memiliki pola yang tidak melenceng ke kanan dan ke kiri. Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa data telah terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan

keputusan, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Analisis Statistik

Untuk analisis statistik dapat dilihat dari tabel 4.7, nilai signifikan keempat variabel tersebut adalah 0,301 ; 0,321 ; 0,297 ; 0,577 yang lebih besar dari taraf signifikanyang telah ditetapkan, yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Interpretasi Uji Mulitikolinearitas

Uji asumsi klasik yang kedua adalah uji multikolinearitas. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi. Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa variabeldisiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerjamemiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,161 ; 0,157 ; 0,505 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 6,336 ; 6,581 ; 6,979yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas.

c. Interpretasi Uji Autokorelasi

Uji asumsi klasik yang ketiga adalah uji autokorelasi. Menurut Algifari (2000: 96) dalam tabel *Durbin-Watson test* adalah jika nilai DW diantara 1,55 sampai dengan 2,46 maka tidak ada autokorelasi. Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai uji *Durbin-Watson* sebesar 2,293. Nilai tersebut berada diantara nilai 1,55 sampai dengan 2,46. Dengan demikian model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

d. Interpretasi Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi klasik yang terakhir adalah uji heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar 4.3 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Interpretasi Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pada tabel 4.9, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2{,}335 + 0{,}424X_1 + 0{,}532X_2 + 0{,}200\ X_3$$

a. a = 2,335; artinya apabila variabel disiplin kerja (X_1),gaya kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja(X_3) tidak memiliki pengaruh maka kinerja karyawan sebesar 2,335.

b. b_1 = 0,424artinya apabila disiplin kerja (X_1) naik satu satuan, maka kinerja karyawanakan meningkat sebesar 0,424satuan. Dengan asumsi apabila variabel lainnya konstan.

c. b_2 = 0,532 artinya apabila gaya kepemimpinan(X_2) naik satu satuan, maka kinerja karyawanakan meningkat sebesar 0,532satuan. Dengan asumsi apabila variabel lainnya konstan.

d. b_2 = 0,200 artinya apabila lingkungan kerja(X_3) naik satu satuan, maka kinerja karyawanakan meningkat sebesar 0,200 satuan. Dengan asumsi apabila variabel lainnya konstan.

4. Interpretasi Koefisien Determinasi

Hasil *Adjusted R Square* yang didapat adalah 0,956. Hal ini berarti 95,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Sedangkan 5,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian.

5. Interpretasi Uji Hipotesis

a. Interpretasi Uji t (parsial)

Berikut ini adalah hasil pengujian secara parsial berdasarkan tabel 4.9 menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%. Pengujian secara parsial menggunakan uji t (pengujian signifikansi secara parsial) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, secara individual terhadap kinerja karyawan (Y). Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa :

1) H_0 ditolak, Ha diterima, hasil nilai sig. disiplin kerja(X_1) mempunyai nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 atau dapat dikatakan variabel disiplin kerja(X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
2) H_0 ditolak, Ha diterima, hasil nilai sig. gaya kepemimpinan(X_2) mempunyai nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 atau dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan(X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
3) H_0 ditolak, Ha diterima,hasil nilai sig. lingkungan kerja(X_3) mempunyai nilai sig. sebesar 0,001< 0,05 atau dapat dikatakan variabel lingkunan kerja(X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

b. Interpretasi Uji F (simultan)

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji Fyang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%. Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 20 dalam tabel 4.10 diperoleh nilaisignifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabeldisiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil dari pengujian secarasimultan ini, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga disiplin kerja

yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin BPJS akan mampu membuat karyawan meningkatkan kinerjanya.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang memadai yang diberikan oleh BPJS, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Secara simultan variabel independent disiplin kerjaa, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Alqifari. 2000. *Analisis Teori dan Kasus Solusi*. Yogyakarta: BPFE.

Arikunto. 2006. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.

Khairani Sofyan, Diana. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. (online) tersedia di: Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 (2013) 18-23. ISSN: 2302 934X.

Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study pada PT. PATAYA RAYA, Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ferdinand, 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Putra, Gede Prawira Utama. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali*. Jurnal Manajemen Universitas Udayana Denpasar Bali.

Tersedia di:

http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewjournal&journal=989&issue=%20Vol%202,%20No%207%20%282013%29. Diunduh tanggal: 15 Pebruari 2016 jam 14.57 wib.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang Universitas Diponegoro.

Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran. Jilid 2, Edisi 13*. Jakarta: Erlangga.

Kotler, Philip. 2009. *Manajemen Pemasaran. Jilid 1, Edisi 12*. Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara. 2002. *Manajemen SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mondy dan Noe. 1993. *Teori Disiplin Kerja*.

Rivai, Vithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.

Sastrohadiwiryo. 2003 *Tujuan Kedisiplinan*.

Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Soedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metodelogi Penelitian. Cetakan Kedelapan*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Supardi dan Anwar. 2008. *Pengertian Gaya Kepemimpinan*.

Temple. 1992. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja*.

Trisno dan Suwati. 2004. *Penelitian tentang Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintahan*.

Usman. 2006. *Teori Populasi Penelitian*.

Wether dan Davis. 1996. *Metode atau Evaluasi Kinerja*.