

JURNAL

Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota kediri Pada Tahun 2017

The Effect of Dicipline, the Physical Work Environment, and
Training the Perfomance of the City's Social Service Personnel Kediri
in 2017



Oleh: CHOLIVATUL VIDININ ULA 13.1.02.02.0013

Dibimbing oleh:

- 1. Dr. Sri Aliami, M.M
- 2. Rino Sardanto, M.Pd

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
TAHUN 2017



SURAT PERNYATAAN

ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap

: Cholivatul Vidinin Ula

NPM

: 13.1.02.02.0013

Telepun/HP

: 0822 3433 5989

Alamat Surel (Email)

: ivaula.18@gmail.com

Judul Artikel

:Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan

Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Kediri

Tahun 2017

Fakultas – Program Studi

: Ekonomi – Manajemen

Nama Perguruan Tinggi

: Universitas Nusantara PGRI Kediri

Alamat Perguruan Tinggi

: Jl. KH Achmad Dahlan 76 Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarism.

b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

M	Kediri, 03 Agustus 2017		
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,	
POM	- Dan		
Dr. Sri Aliami, M.M	Rino Sardanto, M.Pd	Cholivatul Vidinin Ula	
NIDN. 0716086403	NIDN.0730127403	NPM. 13.1.02.02.0013	





Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Tahun 2017

Cholivatul Vidiin Ula
13.1.02.02.0013
Ekonomi - Manajemen
Ivaula.18@gmail.com
Dr. Sri Aliami, M.M
Rino Sardanto, M.Pd
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan kedisiplinan para pegawai, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta pelatihan untuk menunjang karir para pegawai.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara signifikan kedisiplinan, lingkungan kerja fisik dan pelatihan parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di dinas sosial dan Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian deskriptif. Tempat penelitian di Dinas Sosial Kota Kediri dengan pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar ke 40 pegawai dinas sosial \ kota kediri dengan menggunakan metode sample jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu uji-t dan uji –F.

Hasil penelitian ini adalah (1) Pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel kedisiplinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.(3) Pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Pengujian secara simultan membuktikan bahwa variabel kedisiplinan, lingkungan kerja fisik dan pelatihan secara bersamasama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

KATA KUNCI : Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial, Kinerja

Cholivatul Vidinin Ula | NPM: 13.1.02.02.0013 simki.unpkediri.ac.id | FE - Manajemen | | 2 | |



I. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi ini organisasi atau instansi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil. Lebih penting lagi organisasi mengharap karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia sebagai media untuk mencapi tujuan.

Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan sangat ditentukan oleh manusia (Ardana, dkk. 2012:3). Sumber daya dalam suatu organisasi/instansi harus memiliki kemampuan kompetensi dan kinerja yang tinggi agar dapat melakukan fungsifungsi manajemen, untuk itu, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja saja, namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan/pegawai. Salah satu hal pokok dalam organisasi adalah eksitensi kinerja karyawan yang diharapkan memberikan kontribusi secara nyata pada sistem kerja organisasi.

Pada suatu organisasi tertentu, dibutuhkan adanya sumber daya manusia

yang bisa bekerja dengan baik dan efisien. Hal tersebut tidak akan terwujud jika tidak adanya refleksi kinerja yang baik pada diri karyawan/pegawai terhadap organisasi/instansi. Pengukuran sangat kinerja karyawan penting dilakukan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui kemampuan pegawai menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Kineria pegawai sangat diperlukan, baik daam upaya untuk mengembangkan usaha maupun tujuan untuk lebih menyeluruh dari berbagai organisasi perusahaan. Apabila pegawai memiliki kinerja yang berkualitas, bekerja secara maksimal dan berusaha mengarahkan kemampuannya secara total, tentunya akan menjadi sebuah keuntungan besar bagi organisasi/instansi.

dalam Upaya upaya meningkatkan kinerja pegawai terhadap organisasinya salah satunya adalah kedisiplinan yang diterapkan di dalam kehidupan pegawai sehari – harinya dalam menyelesaikan tugasnya, Disiplin kerja merupakan faktor pemicu dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal - hal lain yang tidak ada kaitanya dengan pekerjaan. Rendahnya kedisiplinan akan



menimbulkan lambatnya para pegawai dalam pencapaian tujuan bersama di dalam suatu organisasi. "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati normanorma peraturan yang berlaku disekitarnya" (Sutrisno,2011:86).

Jika kedisiplinan pegawai tidak ditanamkan dan di tegaskan, maka karyawan/pegawai akan melupakan tanggung jawabnya. Melemahnya tingkat kedisiplinan yang dibuktikan dengan keterlambatan para pegawai datang ke kantor, tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugasnya, keluar serta masuknya para pegawai degan pakaian tidak rapi. Hal ini merupakan salah satu menunjukan masalah yang kinerja pegawai dari segi kedisiplinan. Penelitian yang dilakukan oleh Safitri pada tahun 2013 menunjukan bahwa yang kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kedisiplinan, untuk meningkatkan kinerja pegawai di pengaruhi dengan juga adanya lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam mempengaruhi kinerja pegawai "Dalam bekerja karyawan harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik di tandai dengan siatusi yang aman, tentram, bersih, tidak bising, bebas dari segala macam ancaman dan

gangguan lainnya yang menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal" (Serdamayanti, 2011:26). Jika lingkungan kerja yang kumuh, kotor, penerangan kurang serta berserakan semangat untuk bekerja menurun. Lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif. Lingkungan kerja yang baik tentu akan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk mengakibatkan kinerja karyawan akan ikut menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan tahun 2012, pada menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mewujudkan pegawai yang seperti pemaparan di atas, maka suatu instansi perlu memberikan pembinaan pelatihan. Kegiatan pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik sesuai dengan standar kerja. Kegiatan pelatihan juga dimaksudkan untuk mengurangi kesenjangan antara sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi, dengan sumber daya manusia diharapkan organisasi yang agar mencapai tujuan, visi dan misi. "Pelatihan merupakan elemen kunci

Cholivatul Vidinin Ula | NPM: 13.1.02.02.0013 simki.unpkediri.ac.id | FE – Manajemen | | 4 | |



untuk meningkatkan kinerja, yang dapat meningkatkan tingkat kompetensi individu dan organisasi" (Sultan : 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Safitri pada tahun 2012 membuktikan apabila pelatihan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dinas Sosial Kota Kediri adalah salah satu dinas di Kota kediri yang mengendalikan serta mengatur mengenai kegiatan sosial yang berada di wilayah Kota Kediri diantaranya mengenai dana kematian, santunan, pembinaan anak yang jauh dari orang tua, membantu orang yang tersesat dengan dikembalian ke asalnya, penyuluhan tentang kesehatan seperti HIV.

Berdasarkan obsevarsi waktu PKL DI Dinas Sosial pada bulan Februari 2016 Kedisiplinan pegawai yang merosot berdampak para hasil kinerja yang merasakan para masyarakat seperti keterlambatan pencairan dana santunan kematian. Selain kedisiplinan, lingkungan kerja fisik di Dinas Sosial juga perlu diperbaiki lagi. Pegawai sering lalai dalam penyimpanan dokumen permintaan dikarenakan keterbatasan pimpinan tempat serta dokumen berserakan. Selain itu pelatihan bagi pegawai Dinas Sosial Kota Kediri juga perlu diberikan agar pegawai lebih mahir dalam bekerja dan menghindari keteledoran para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya,

sebagai contoh dalam penanganan anak jalanan, PSK, penanganan Virus HIV AIDS terhadap sesuka sesama jenis khusunya bagi kaum laki-laki agar cepat selesai di bina dan tidak berlarut-larut sampai pergantian hari.

Berdasarkan atas uraian masalah yang dijelaskan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri pada Tahun 2017"

Rumusan Masalah:

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- Adakah pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Kediri tahun 2017 ?
- 2. Adakah pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Kediri tahun 2017 ?
- Adakah pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Kediri tahun 2017?
- Adakah pengaruh bersama sama signifikan kedisiplinan, lingkungan kerja fisik dan, pelatihan terhadap

Cholivatul Vidinin Ula | NPM: 13.1.02.02.0013 simki.unpkediri.ac.id | 5 | 5 |





kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Kediri tahun 2017 ?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, tujuan dari penulisan yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui:

- Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Kediri.
- Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Kediri.
- 3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Kediri.
- Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja fisik, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Kediri.

II. KAJIAN TEORI

"Kinerja" diartikan sebagai "hasil pekerjaan seseorang berdasarkan persyaratan – persyatan kerja." (bangun, 2015:231). Menurut Kaswan (2010:32), ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

 Kualitas : yaitu kualitas diukur dari perspektif karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

- 2. Kuantitas : yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- 3. Ketepatan Waktu : yaitu tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- 4. Efektivitas tingkat yaitu penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang bahan baku, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap pengerjaan selama penggunaan sumber daya.
- 5. Kemandirian : yaitu 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.

"Kedisiplinan" adalah " sikap kedisiplinan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya." (Sutrisno, 2012:202). Indikator yang digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini. Menurut Hasibuan (2012: 194-198), terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan kerja yaitu:



1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan..

2. Balas Jasa

Mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan..

3. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawannya..

4. Pengawasan Melekat

Harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral,sikap,gairah kerja dan prestasi

5. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan

"Lingkungan Kerja Fisik" didefinisikan "merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas bekerja" (suyetno, 2012:43). Menurut Serdamayanti

(2009:28), yang menjadi indikator untuk mengukur Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna keselamatan mendapatkan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilakan
- 2. Sirkulasi udara ditempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahkluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme
- 3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga

4. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu kosentrasi bekerja, dan bau yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya

Cholivatul Vidinin Ula | NPM: 13.1.02.02.0013 simki.unpkediri.ac.id | 7 | |



keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya

"Pelatihan" merupakan "sesuatu proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan" (Kaswan, 2013:2). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2013:62), untuk mengukur pelatihan pegawai menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan penelitian yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihannya yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen) tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, kepemimpiann kerja, pelaporan kerja.

4. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah pelatihan dengan teknik partisipasi yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran dan games, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding)

5. Waktu

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52.2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang dihasilkan berupa angka — angka dan diuji dengan alat bantu SPSS versi 23 yang mana hasil uji tersebut berupa angka yang digunakan untuk acuan terjawabnya hipotesis.

Teknik yang digunakan yaitu teknik penelitian kasualitas pada umumnya dilakukan perumusan masalah penelitian serta tujuan dilakukan. Selanjutnya merumuskan hipotesis dan menentukan ukuran sampel yang akan diambil. Melalui teknik penelitaim kasualitas maka akan diperoleh mengenai keterangan tanggapan



responden terhadap Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Kediri tahun 2017.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini antara lain: kuesioner, wawancara.

Teknis Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Analisis Deskriftif Kuantitatif

Menurut sugiyono (2015:147) krgiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul

- 2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji normalitas
 - b. Uji multikonoleritas
 - c. Uji autokorelasi
 - d. Uji heteroskedastisitas
- 3. Uji regresi linier berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu untuk melihat pengaruh kedisiplinan (X₁), lingkungan kerja fisik (X₂), dan pelatihan (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y)

4. Uji koefisien determinasi

Variabel independen lebih dari 2 maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *adjusted R square* dari koefisien determinasi R² ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap naik turunya variabel Y.

Universitas Nusantara PGRI Kediri

5. Uji hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu uji untuk mengetahui hipotesis dalam penelitian yaitu di uji dengan menggunakan alat bantu berupa aplikasi sofware SPSS versi 23 yang terdiri dari:

- a. Uji t (signifikan parsial)
- b. Uji f (signifikan simultan)

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada pegawai Dinas Sosial Kota Kediri. Jalan Brigjend Pol. Imam Bachri No.115 Kota Kediri.

Waktu penelitian dalam penelitian ini selama kurang lebih 4 bulan terhitung sejak bulan April 2017 sampai dengan bulan Juli 2017.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiru atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristis tertetu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Sosial yang berjumlah 40 orang.

Cholivatul Vidinin Ula | NPM: 13.1.02.02.0013 simki.unpkediri.ac.id | 9 | 9 |

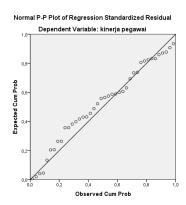




Universitas Nusantara PGRI Kediri

Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Arikuntoro (2010:134), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Menggunakan sampling ienuh dengan alasan karena populasi yang ada pada tempat penelitian kurang dari 100 sehingga semua populasi dianggap sebagai sampel penelitian. Berdasarkan penjelasan di atas sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Sosial yang berjumlah 40 orang.

IV. HASIL DAN KESIMPULAN Uji Normalitas



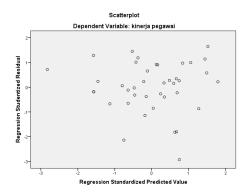
Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

M- 1-1	Collinearity	Collinearity Statistics			
Model	Tolerance	VIF			
(Constant) Pelatihan Kerja	.820	1.220			
Motivasi Kerja	.708	1.413			
Kompensasi Finansial	.814	1.229			

Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan di atas dapat dilihat bahwa variabel kedisiplinan, lingkungan kerja fisik, dan pelatihan memiliki nilai tolerance sebesar 0,829; 0,279; 0,259 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,207; 3,548; 3,859 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas yang ditunjukkan oleh grafik scatterplot terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dan menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

simki.unpkediri.ac.id Cholivatul Vidinin Ula | NPM: 13.1.02.02.0013 | | 10 | | FE - Manajemen



Model	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson		
1	3.853	1.773		

dilihat bahwa nilai Durbin Watson (dw) yang dihasilkan adalah 1.773, nilai dU (1,72) sehingga 4-dU = 4-1,72= 3.853 Dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) terletak antara dU s/d 4-dU sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini, dilakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 23 yaitu dengan hasil **Y=-4,470 -.0,132** $x1 + 0,619 \ x2 + 0,340 \ _{x3}$, persamaan regresi linier tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1. Konstanta (a), bernilai 4,470 merupakan konstanta (nilai tetap) yaitu perkiraan dari kinerja pegawai jika variabel kedisiplinan (X₁), lingkungan kerja fisik (X₂), dan pelatihan (X₃) mempunyai nilai sama dengan nol, maka kinerja pegawai nilainya 4,470.
- 2. Koefisien regresi kedisiplinan bernilai -0,132 artinya jika kedisiplinan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan turun sebesar -0,132.

- 3. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik bernilai 0,619 artinya jika (β_2) , lingkungan kerja fisik meningkan satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,619.
 - **4.** Koefisien regresi pelatihan (β_3), bernilai artinya jika faktor pelatihan meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.340.

Koefisien Determinasi

Model Summarv^b

		ı			Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	Mod	el		В	Std. E	rror	I	Be	ta	
	1	(Const	ant)		4,470		7,53	6		
		Kedisi	olinan		-,132		,14	9	-,109	
	lingkungan kerja fisik Pelatihan		Ü		,619		,277 ,250		,477	
			an		,340				,300	
ľ			R			Std.	Error			
	Мо		Squa	r A	djusted	of t	the	Durbin- Watson		
	del	R	е	R	Square	Estir	nate			
	1	,738ª	,54	4	,506	3	,853		1,773	

koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Supranto, 2001:259). Berdasarkan hasil analisis yang dihitung dengan menggunakan SPSS Versi 23 diperoleh nilai Adjusted R^2 0,506. Dengan demikian sebesar menunjukkan bahwa kedisiplinan, lingkungan kerja fisik, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 50,6% dan

simki.unpkediri.ac.id Cholivatul Vidinin Ula | NPM: 13.1.02.02.0013 || 11|| FE - Manajemen



sisanya yaitu 49,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Dan berdasarkan hasil analisis uji t didapatkan hasil sebagai berikut :

	Unstandardized Coefficients		Standardiz ed Coefficients		
Model	В	Std. Error	Beta	Т	Sig.
(Constant)	4,470	7,536		,593	,557
Kedisiplinan	-,132	,149	-,109	-,886	,382
lingkungan kerja fisik	,619	,277	,477	2,239	,031
Pelatihan	,340	,250	,300	1,360	,182

- Pada variabel Pelatihan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) terdapat nilai sig 0,382 < 0,05 maka H₁ ditolaka dan H₀ diterima. Variabel pelatihan kerja mempunyai t hitung -0,886 > t tabel 1,688. Artinya kedisiplinan (X₁)secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2. Pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) terdapat nilai signifikan 0,031 < 0,05 maka H₂ diterima dan H₀ ditolak. Variabel kedisiplinan mempunyai t hitung 2,239 > t tabel 1,688. Artinya lingkungan kerja fisik (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Pada variabel Pelatihan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) terdapat nilai signifikan 0,182 < 0,05 maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Variabel pelatihan mempunyai t hitung 1,360 > t tabel 1,688. Artinya pelatihan (X_3)

Uji F (simultan)

ANOVA^a

Madal	Sum of	-16	Mean	F	Sig
Model	Squares	df	Square	F	
Regression	638,447	3	212,816	14,333	,00, 0 ^b
Residual	534,528	36	14,848		
Total	1172,975	39			

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis uji F menunjukkan bahwa semua variabel bebas (kedisiplinan, lingkungan kerja fisik, dan pelatihan) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel terikatnya (kinerja pegawai). Hal tersebut dapat dilihat pada nilai signifikan dari ketiga variabel independen/bebas dengan nilai sig. 0,000 < 0,5 Sehingga keempat (H4) dalam penelitian ini diterima. Artinya adalah secara simultan (bersama-sama) semua variabel independen/bebas secara simultan (bersama-sama)

V. Pembahasan

1. Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja

Cholivatul Vidinin Ula | NPM: 13.1.02.02.0013 simki.unpkediri.ac.id | | 12 | |



pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar -0,886 > 1,688 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut < 0,05, dengan demikian Ha ditolak dan Ho diterima.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sutrisno (2011:86) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah sikap kerelaan seseorang untuk mentaati peraturan yang berlaku disekitarnya.

Dari hasil uji regersi yang menyebabkan budaya cara pegawai sudah merasa dengan pekerjaannya, dan bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri pada tahun 2013 yang menyimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

 Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap Melalui hasil kinerja pegawai. perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,239 > 0,312 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,031 tersebut < 1,688 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Suyetno (2012:43) menyatakan bahwa

lingkungan kerja merupakan bagian komponen terpenting dalam melakukan aktifitas kerja.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan pada tahun 2013.

3. Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 1,360 >1,688 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,182 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho diterima dan Ha ditolak. Handoko (2014:104) menyatakan bahwa pelatihan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknis pelaksanaan kerja.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pelatihan berpositif terhadap pengaruh kinerja pegawai. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri menyimpulkan yang pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Cholivatul Vidinin Ula | NPM: 13.1.02.02.0013 simki.unpkediri.ac.id | | 13 | |



 Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan terdapat adanya pengaruh antara kedisiplinan, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai F hitung sebesar dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut < 0,05, yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikasi yaitu 0,05 atau 5%. berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima

Pengujian ini statistik secara membuktikan bahwa variabel kedisiplinan tidak berpangaruh terhadap kinerja kinerja pegawai denga koefisien regresi bernilai -0,132 berarti jika variabel kedisiplinan naik satuan dari variabel lain tetap, maka variabel y akan turun sebesar angkA -,132. Lingkungan Kerja fisik dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,506 yang berarti bahwa 50,6 tehadap kinerja pegawai yang dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari presentase yang tergolong tinggi tersebut, meunjukan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menejelaskan kinerja pegawai, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 49,4 %. Dari ketiga variabel yaitu kedisiplinan, lingkungan kerja fisik dan pelatihan adalah lingkungan kerja fisik dengan nilai beta sebesar 0,477.

VI. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri.
- Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri.
- Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri.
- Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara kedisiplinan, lingkungan kerja fisik, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kediri.

VII. DAFTAR PUSTAKA

Bangun.wilson 2012. *Sumber Daya Manusia*. Ciracas.Jakarta

Erma Safitri. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Dsiiplin KerjaTerhadap Kinerja Karyawan

Cholivatul Vidinin Ula | NPM: 13.1.02.02.0013 simki.unpkediri.ac.id | | 14||



Ghozali. 2016 Sumber Daya Manusia, Jakarta

Kaswan. 2012. Pelatihan dan Pengembangan : untuk meningkatkan kinerja SDM alfabeta, Bandung

Mangkunegara (Ed). 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya

Serdamayanti.2011.*Manajemen*SumberDaya
Manusia.Bandung: Erlangga
Surabaya: Kampus ketintang

Serdamayanti. 2013 *lingkungan kerja* perusahaan. Bandung

Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : kencana

Suyetno.2012 Sumber Daya Manusia Perusahaan. Yogyakarta

Sugiyono. 2010 meteodologi penelitian : erlangga : bandung

Cholivatul Vidinin Ula | NPM: 13.1.02.02.0013 simki.unpkediri.ac.id | FE - Manajemen | | 15||