

## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Hendri Rasminto<sup>1</sup>, Febryantahanuji<sup>2</sup>, Danang Danang<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Sains dan Teknologi Komputer

Majapahit No. 605 Semarang, e-mail: [hendri@stekom.ac.id](mailto:hendri@stekom.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Sains dan Teknologi Komputer

Majapahit No. 605 Semarang, e-mail: [febryan@stekom.ac.id](mailto:febryan@stekom.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Sains dan Teknologi Komputer

Majapahit No. 605 Semarang, e-mail: [danang@stekom.ac.id](mailto:danang@stekom.ac.id)

### ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 Mei 2020

Received in revised form 2 Juni 2020

Accepted 10 Juni 2020

Available online 12 Juni 2020

### ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline on employee performance with the Work Environment as a Moderation Variable. At one of the private universities in Semarang. The sample is all members of the population using a saturated sampling method. The analytical tool used in this research is Moderation Regression Analysis. Hypothesis 1 testing shows that the value of  $t$  count = 2.745 >  $t$  table = 1.645 with a significance number = 0.005 <  $\alpha$  = 0.05 (significant). So (H1) which states that work discipline has a positive effect on employee performance is proven. Regression coefficient  $\beta_1 = 0.257$  (positive sign), this can be interpreted that the higher the work discipline, the higher the employee performance. Hypothesis testing 2. Testing (H2) shows that the  $t$  value of the influence of the moderating variable is 2.599 >  $t$  table = 1.645 with a significance number = 0.016 <  $\alpha$  = 0.05 (significant). (H2) which states that the Work Environment positively moderates the effect of Work Discipline on Employee Performance. The interaction test shows  $\beta_2 = 0.175$  (positive sign), this can be interpreted that a good work environment will strengthen the effect of work discipline on employee work discipline.

Keywords: work discipline, Employee performance, Work environment

### 1. Introduction

Suatu Isntansi atau perusahaan tentunya tidak saja mendambakan sumber daya manusianya yang trampil, akan tetapi harus meliputi segala aspek. Agar kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi lebih baik pengelolaan SDM oleh manajemen harus diperhatikan dengan serius. Adapun disiplin kerja adalah salah satu penunjang dari kualitas sumber daya manusia. Disiplin kerja adalah suatu ketertiban dalam melaksanakan tugas kewajiban, sehingga semuanya dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian maka disiplin kerja disimpulkan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan yang ada dalam instansi sehingga pekerjaannya dapat berjalan tertib dan lancar [1].Selanjutnya lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang buruk dapat mengganggu karyawan dalam bekerja, sebaliknya jika lingkungan kerja baik akan dapat menunjang kinerja karyawan [2].

Permasalahan kinerja karyawan merupakan permasalahan yang umum dihadapi setiap organisasi tak terkecuali kinerja karyawan pada salah satu perguruan tinggi swasta di Semarang, khususnya bagian pelayanan administrasi. Manajemen dituntut memiliki kapabilitas yang memadai agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Dengan demikian setiap karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Namun dalam praktiknya banyak kendala dan hambatan yang dihadapi terutama yang berkaitan dengan permasalahan secara organisasi maupun individual. Peningkatan kinerja berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja menjadi tema penting dalam penelitian ini. Kinerja sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dalam output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik / non material[3]. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi.

## **2. Research Method**

### **a. Jenis dan Sumber Data**

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner tentang kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di STEKOM. Sedangkan data sekunder diperoleh dari obyek penelitian yaitu data mengenai sejarah dan perkembangan instansi, struktur organisasi dan lain-lain.

### **b. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada tempat studi kasus. Adapun sampelnya diambil seluruh karyawan dengan metode sampling jenuh yaitu metode pengambilan sampel terhadap seluruh anggota populasi.

### **c. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Penulis mengumpulkan dan mencatat informasi sebagaimana disaksikan selama penelitian. Dan kuesioner disebarkan secara langsung untuk diisi oleh responden. Selain itu diperkuat dengan studi pustaka dilakukan dengan cara mempelajari dan mengumpulkan data literatur membaca bukupustaka,dan mencatat serta mengolah bahan penelitian

### **d. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data ini meliputi pengujian kualitas (uji validitas dan reliabilitas), uji Kelayakan Model (Uji F), uji hipotesis, Analisis Regresi Moderasi (Uji Interaksi), dan teknik pengolahan data dilakukan dengan software SPSS

### 3. Results and Analysis

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Kuesioner**

Variabel	Indikator	r hitung (Corrected Item Total Correlation)	> / <	r tabel ( $\alpha=0,05$ )
Disiplin Kerja (X)	X.1	0,468	>	0,159
	X.2	0,574	>	0,159
	X.3	0,506	>	0,159
	X.4	0,558	>	0,159
	X.5	0,455	>	0,159
Lingkun gan Kerja (Z)	Z.1	0,371	>	0,159
	Z.2	0,387	>	0,159
	Z.3	0,338	>	0,159
	Z.4	0,358	>	0,159
	Z.5	0,356	>	0,159
	Z.6	0,410	>	0,159
Kinerja Karyaw an (Y)	Y1	0,361	>	0,159
	Y2	0,570	>	0,159
	Y3	0,516	>	0,159
	Y4	0,477	>	0,159
	Y5	0,376	>	0,159

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Apabila r hitung > r tabel maka kuesioner dinyatakan valid. Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel kuesioner valid, karena masing-masing item memenuhi syarat yaitu nilai corrected item total correlation atau r hitung > r tabel = 0,159 (N = 153,  $\alpha = 0,05$ ).

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan jawaban dari suatu pertanyaan atau dengan kata lain untuk mengetahui derajat stabilitas alat ukur. Berdasarkan print out komputer pada lampiran - 4 juga dapat disusun tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner**

Variabel	r hitung (CronbachAlpha)	>/<	r standar
Disiplin Kerja (X)	0,746	>	0,70
Lingkungan Kerja (Z)	0,795	>	0,70
Kinerja Karyawan(Y)	0,710	>	0,70

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha atau r hitung untuk keempat variabel yaitu, Disiplin Kerja (X), Lingkungan Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya lebih besar dari 0,70 (r standar) maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian kuesioner reliabel.

#### 3. Uji Kelayakan Model

##### a. Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model	Adjusted R Square
1	.615

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,615. Hal ini berarti bahwa variabel - variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan variabel moderasi (Lingkungan Kerja) dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat Kinerja Karyawan sebesar 61,5 % , sedangkan yang 38,5 % dijelaskan variabel / faktor lain di luar model misalnya motivasi kerja, pengembangan dan sebagainya.

#### b. Uji F

Hasil Uji F dapat dijelaskan berdasarkan tabel di bawah ini.

**Tabel 4 Hasil Uji F**

Model	F	Sig.
1	47.889	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan pengujian adjusted R2 dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi layak untuk digunakan.

#### c. Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Pengujian hipotesis dapat dilakukan berdasarkan tabel di bawah ini:

**Tabel 5. Koefisien Regresi**

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		4,835	,000
	Disiplin Kerja(X)	,257	2,745	,005
	Mod_2 (X.Z)	,164	2,599	,016

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

#### Pengujian Hipotesis 1 ( H1 ) :

Ho :  $\beta_1 = 0$ : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha :  $\beta_1 > 0$  : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan = 2,745 > t tabel = 1,645 dengan angka signifikansi =  $0,05 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H1) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan terbukti.

#### Pengujian Hipotesis 2 (H2) :

Ho:  $\beta_2 = 0$  : Lingkungan Kerja tidak memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ha:  $\beta_2 > 0$  : Lingkungan Kerja memoderasi positif pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas juga dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel moderasi (Mod\_2) sebesar 2,599 > t tabel = 1,645 dengan angka signifikansi =  $0,016 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H2) bahwa Lingkungan Kerja memoderasi positif pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti.

*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*

#### 4. Analisis Regresi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau ,  $\beta_1 = 0,257$  ,  $\beta_2 = 0,164$ . sehingga dapat disusun persamaan regresi moderasi sebagai berikut:

$$Y = 0,257 X_2 + 0,164(X.Z) + e$$

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa :

1. Koefisien regresi  $\beta_1 = 0,257$  ( bertanda positif) , hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin lancar Disiplin Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada STEKOM Semarang.
2. Uji interaksi dari analisis terhadap persamaan di atas juga menunjukkan  $\beta_2 = 0,164$  (bertanda positif) , hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja ( $Z$ ) memoderasi positif pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dan dapat diinterpretasikan bahwa adanya Lingkungan Kerja yang baik akan memperkuat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif (  $\beta_1 = 0,257$ ) dan signifikan (sig.= 0,005) terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ( $H_1$ ) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada STEKOM Semarang.

Demikian juga Lingkungan Kerja memoderasi positif ( $\beta_2 = 0,175$ ) dan signifikan (sig. = 0,016) pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis ( $H_2$ ) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa adanya Lingkungan Kerja yang baik akan memperkuat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan.

#### 4. Conclusion

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut :

Pengujian hipotesis 1 diketahui bahwa nilai  $t$  hitung = 2,745 >  $t$  tabel = 1,645 dengan angka signifikansi = 0,005 <  $\alpha = 0,05$  (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan terbukti. Koefisien regresi  $\beta_1 = 0,257$  (bertanda positif) , hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan Pada STEKOM Semarang.

Pengujian hipotesis 2 ( $H_2$ ) diketahui bahwa nilai  $t$  hitung dari pengaruh variabel moderasi sebesar 2,599 >  $t$  tabel = 1,645 dengan angka signifikansi = 0,016 <  $\alpha = 0,05$  (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memoderasi positif pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti. Hasil uji interaksi menunjukkan  $\beta_2 = 0,175$  ( bertanda positif) , hal ini dapat diinterpretasikan bahwa adanya Lingkungan Kerja yang baik akan memperkuat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada STEKOM Semarang.

#### References

- [1] Kuncorohadi, 2001. *Disiplin Kerja Dalam Organisasi*. Bandung : Armico
- [2] Alex Nitisemito, 2003. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta : BPFE
- [5] Darmawan, Didit, 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya : Pena Semesta

- [3] Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BP. STIE YKPN
- [4] Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi, 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai*. *DAYA SAING Jurnal Manajemen Sumber Daya*, Vol. 12 No.1
- [5] Sunyoto, Danang, 2013. *Teori , Kuesioner, dan Analisis Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).