

PENGARUH DISIPLIN, PENDIDIKAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SUPERMARKET PAMELLA SATU KOTA YOGYAKARTA

Vernita Meilena Putri Herawati
Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
vernitameilna88@gmail.com

ABSTRACT

This research have purpose to a) know effect discipline toward employees performance, b) know effect education toward employees performance, c) know effect work environment toward employees performance, d) know effect discipline, education, and work environment in simultaneous toward Supermarket Pamella Satu's employees performance. Analysis method is simple linear regression analysis. Result of research represent that discipline, education, work environment are not effect toward Pamella Satu Supermarket's employees performance in partially and simultaneous. That's can see from Adjusted R2 value, three independent variables give little contributions (4,1%) toward employees performance so 95,9% from other factors.

Keywords: discipline, education, work environment

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kedisiplinan sangatlah penting dalam kegiatan sebuah perusahaan seperti supermarket agar tercipta keteraturan dalam bekerja, sehingga suasana di dalam supermarket dapat terkendali. Hal ini akan membuat pengunjung supermarket nyaman dalam berbelanja karena tidak ada suasana yang kacau seperti barang dagangan yang berantakan, dan pelayanan pembayaran yang lama. Namun terkadang masih terdapat satu atau beberapa orang yang tidak disiplin sehingga akan berdampak pada aktivitas supermarket.

Dengan adanya pengetahuan yang dimiliki melalui pendidikan membuat karyawan mengerti dan memahami apa yang harus dilakukan pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Namun terkadang masih ada karyawan yang belum sepenuhnya paham akan pekerjaannya seperti seorang kasir di supermarket bingung dengan komputernya karena dia tidak dapat menemukan harga barang yang terdaftar di dalam program komputer kasir. Hal ini membuat pengunjung akan merasa bosan untuk menunggu lama.

Lingkungan kerja fisik yang berada di sekitar karyawan sangat penting untuk dijaga agar tidak berdampak buruk pada karyawan supermarket sehingga mengganggu karyawan dalam melaksanakan kewajibannya. Terkadang lingkungan kerja tidak diperhatikan secara penuh oleh perusahaan supermarket seperti suhu yang panas di dalam ruangan.

2. Tinjauan Teori

a. Disiplin

Menurut Edy Sutrisno (2009:93) masuk akal tidaknya peraturan yang berlaku berpengaruh terhadap disiplin kerja. Bila karyawan merasa bahwa peraturan yang diberlakukan terhadap mereka masuk akal, mereka akan memandangnya tanpa banyak berkomentar karena mereka percaya bahwa apa yang mereka lakukan itu merupakan tindakan yang benar.

Menurut Veithzal Rivai (2004:444) "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan

perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.”

Menurut Veithzal Rivai (2004:443) disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab karyawan pada tugas - tugas yang diberikan kepadanya.

b. Pendidikan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) pendidikan yang memadai untuk menjalankan tugas dapat mencapai kinerja yang diinginkan.

Menurut Syafarudin Alwi (2001:236) Pendidikan formal sebagai salah satu cara meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang, adalah bagian dari proses pembelajaran.

c. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (1996:28) Lingkungan kerja yang baik adalah kondisi lingkungan kerja yang dapat membuat manusia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan optimal. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja yaitu:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu
- 3) Musik

Menurut M. C. Maryati (2008:134-138) Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menimbulkan kenyamanan pada karyawan. Karyawan akan bersentuhan secara langsung dengan lingkungan fisik seperti:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu
- 3) Musik
- d. Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edy Sutrisno (2009:152-153) sejauh mana perilaku individu dengan harapan organisasi maka prestasi kerja dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Ada

enam bidang prestasi kunci untuk mengukur prestasi kerja, yaitu :

- 1) Hasil kerja yaitu tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
- 3) Inisiatif yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam menangani masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

3. Rumusan Masalah

Terkadang masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang seharusnya mendukung karyawan dalam menjalankan tugas juga terkadang menghambat karyawan dalam beraktivitas. Bila hal ini tidak segera diatasi maka berdampak pada perusahaan supermarket ini, sehingga masalah umum yang ada di penelitian ini adalah:

- a. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan?
- b. Adakah pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan?
- c. Adakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan?
- d. Adakah pengaruh simultan disiplin, pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang dilakukan di Supermarket Pamella Satu Kota Yogyakarta pada tanggal 1 Juni 2014 sampai 1 Juli 2014. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner yang berisi beberapa butir

pernyataan. Terdapat dua macam kuisioner yang digunakan yaitu untuk atasan dan untuk karyawan.

1. Teknik Analisis Data
 - a. Uji validitas
 - b. Uji reliabilitas
 - c. Uji asumsi klasik dan dasar
 - 1) Uji multikolinearitas
 - 2) Uji linieritas
 - 3) Uji heteroskedastisitas
 - 4) Uji normalitas
 - d. Analisis regresi sederhana
 - e. Analisis regresi berganda

2. Uji reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	34

Dilihat dari tabel Reliability Statistic menunjukkan Cronbrach's Alpha 0,785. Karena lebih dari 0,6 maka alat ukur dikatakan reliabel.

3. Uji asumsi klasik dan dasar
 - a. Uji Multikolinieritas

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Variabel bebas disiplin dan pendidikan serta variabel tergantung yaitu kinerja karyawan pada pearson correlation terdapat tanda bintang sebanyak dua (**) yang berarti item – item pernyataan di variabel tersebut valid pada taraf signifikansi 0,01. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja terdapat dua pernyataan yang mendapatkan tanda bintang sebanyak satu (*) yang berarti item tersebut valid pada taraf signifikansi 0.05 atau dilihat pada r tabel (0,273), sisanya valis pada taraf 0,01.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.415	1.690		1.430	.159		
rataX1	.227	.285	.113	.795	.430	.949	1.054
rataX2	.204	.227	.128	.899	.373	.951	1.051
rataX3	-.170	.312	-.076	-.545	.588	.985	1.015

a. Dependent Variable: rataY

Pada tabel di atas diketahui nilai Tolerance disiplin (rataX1) sebesar 0,949 , pendidikan (rataX2) sebesar 0,951 dan lingkungan kerja (rataX3) sebesar 0,985. Sedangkan nilai VIF disiplin (rataX1) sebesar 1,054 , pendidikan (rataX2) sebesar

1,051 dan lingkungan kerja (rataX3) sebesar 1,015. Karena nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka model regresi tersebut tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji linieritas

Dilihat pada nilai signifikansi pada Deviation from Linearity yang ada yaitu

0,162 , 0,932 dan 0,671 menunjukkan signifikansi > 0,05 maka variabel berhubungan secara linier.

c. Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.661	.816		.810	.422
rataX1	-.166	.138	-.171	1.204	.234
rataX2	.116	.110	.150	1.058	.295
rataX3	.063	.151	.058	.416	.679

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dengan metode uji glejser dapat diketahui nilai signifikansi untuk disiplin (rataX1) sebesar 0,234 , pendidikan (rataX2) sebesar 0,295 dan lingkungan

kerja (rataX3) sebesar 0,679. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

d. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		rat aX 1	rat aX 2	rat aX 3	rat aY
N		54	54	54	54
Normal Parameters ^a	Mean	3.9	3.7	3.4	3.4
		53	40	71	85
		5	7	7	2
	Std. Deviation	.38	.48	.34	.77
		85	77	91	95
		8	8	7	5
Most Extreme Differences	Absolute	.12	.12	.11	.18
		2	8	8	4
	Positive	.12	.11	.08	.11
		2	4	1	3
	Negative	-	-	-	-
		.06	.12	.11	.18
		7	8	8	4
Kolmogorov-Smirnov Z		.89	.94	.87	1.3
		6	3	0	55
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.39	.33	.43	.05
		8	6	6	1

a. Test distribution is Normal.

Pada baris Asymp. Sig. (2-tailed) rataX1 sebesar 0,398 > 0,05 maka variabel disiplin dinyatakan normal. RataX2 sebesar 0,336 > 0,05 maka variabel pendidikan dinyatakan normal. RataX3 sebesar 0,436 >

0,05 maka variabel lingkungan kerja dinyatakan normal. Sedangkan rataY sebesar 0,051 < 0,05 maka variabel kinerja dinyatakan normal.

4. Analisis regresi sederhana

a. Disiplin

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.332	1.093		2.133	.038
rataX1	.292	.275	.145	1.060	.294

a. Dependent Variable: rataY

Dari tabel di atas maka didapat persamaan regresi linier sederhana $Y = 2,332 + 0,292X$. Nilai t hitung < t tabel

(1,060 < 2,007), maka artinya disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja.

b. Pendidikan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.617	.827		3.164	.003
rataX2	.232	.219	.145	1.058	.295

a. Dependent Variable: rataY

Dari tabel di atas maka didapat persamaan regresi linier sederhana $Y = 2,617 + 0,232X$. Nilai t hitung < t tabel

(1,058 < 2,007), maka artinya pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

c. Lingkungan kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.080	1.077		3.788	.000
rataX3	-.171	.309	-.077	-.555	.581

a. Dependent Variable: rataY

Dari tabel di atas maka didapat persamaan regresi linier sederhana $Y = 4,080 - 0,171X$. Nilai t hitung < t tabel (-

0,555 < 2,007), maka artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

5. Analisis regresi berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.415	1.690		1.430	.159
	rataX1	.227	.285	.113	.795	.430
	rataX2	.204	.227	.128	.899	.373
	rataX3	-.170	.312	-.076	-.545	.588

a. Dependent Variable: rataY

Dari tabel Coefficients maka didapat persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = 2,415 + 0,227X1 + 0,204X2 - 0,170X3$$

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.202 ^a	.041	-.017	.78604

a. Predictors: (Constant), rataX3, rataX2, rataX1

b. Dependent Variable: rataY

Dari tabel Model Summary diperoleh angka R Square sebesar 0,041 atau 4,1% artinya disiplin, pendidikan dan lingkungan

kerja memberikan sumbangan pengaruh sebesar 4,1% terhadap kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.315	3	.438	.709	.551 ^a
	Residual	30.893	50	.618		
	Total	32.208	53			

a. Predictors: (Constant), rataX3, rataX2, rataX1

b. Dependent Variable: rataY

Nilai F hitung < F tabel (0,709 < 2,790) maka artinya disiplin, pendidikan

dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja

D. SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari variabel bebas yaitu disiplin, pendidikan dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan di Supermarket Pamella Satu secara parsial dan secara simultan. Hasil penelitian yang didapat menunjukkan :

1. Pada uji normalitas, variabel terikat yaitu kinerja karyawan mendapatkan nilai terendah dibandingkan dengan ketiga variabel bebas. Hal tersebut dikarenakan terdapat salah satu atasan dari lima atasan yang memberikan nilai yang sama kepada semua bawahannya. Oleh sebab itu perusahaan sebaiknya mensosialisasikan bagaimana cara menilai yang sesuai dengan

pedoman penilaian yang telah ditetapkan perusahaan kepada semua karyawan.

2. Variabel bebas disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Pamella Satu.
3. Variabel bebas pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Pamella Satu.
4. Variabel bebas lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Pamella Satu.
5. Variabel bebas disiplin, pendidikan, dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Supermarket Pamella Satu.
6. Dilihat dari nilai Adjusted R^2 , ketiga variabel bebas memberikan sumbangan pengaruh yang sangat kecil sebesar 4,1% terhadap kinerja karyawan Supermarket Pamella Satu. Sumbangan pengaruh sebesar 95,9% dipengaruhi variabel lain.

E. REFERENSI

- Alwi, Syafarudin, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Arianto, Dwi A. N., 2013. Pengaruh Kedisiplinan Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Demak. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara. *Jurnal Economia* Volume 9
- Curtin, Leah L., 1996. *Ethics, Discipline and Discharge*. Nursing Management.
- Dessler, Gary, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Dwiningsih, Endang, unknown. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik, dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Akademi Perawat Panti Kosala Surakarta. STIE AUB Surakarta
- Gede, Ngozi T., dan Olukemi Anike Lawanson, 2011. *Employees' Characteristics and Job Performance of Staff of the Bayelsa State Ministry of Education in Nigeria*. University of Port Harcourt. *Mediterranean Journal of Sosial Sciences*
- Handoko, T., Hani, 1988. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM
- Indraputra, Tengku, dan Endang Sutrisna, 2013. *Disiplin Motivasi Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak*. Universitas Riau
- Kurniaty, Dena, 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Merawang Kabupaten Bangka*. Universitas Terbuka Jakarta
- Kurniawan, Indra, dan Aprih Santoso, 2013. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Zirang Utama Semarang*. Universitas Semarang. *Jurnal Administrasi Pembangunan* Volume I
- Mailisa, 2014. *Pengaruh Pelatihan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang*. Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang
- Maryati, M., C., 2008. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Mangkunegara, Anwar P., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Ningrum, Widhayu, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Moehammad Soe'oad Hakam, 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Joint Operating Body Pertamina –*

- PetroChina East Java.Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 6
- Paputungan, Faradistia R., 2013. Motivasi Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja KaryawanPpada PT. Bank Sulut Cabang Calaca.Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA Volume 1
- Permansari, Ragil, 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang.Universitas Negeri Semarang. Management Analysis Journal
- Prayekti, 2009. Statistik Deskriptif. Yogyakarta: BPFE UST
- Priyatno, Duwi, 2013. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom
- Rivai, Veithzal, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Sedarmayanti, 2011.Tata Kerja dan Produktivitas Kerja – Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Bandung: CV Mandar Maju
- Sergio, Rommel P., dan Evelyn Ramos Marcano, 2013. Emotional Intelligence and Demographic Profile Variables as Predictos of Job Performance Among Bank Managers in The Middle East. Canadian University of Dubai and University of Puerto Rico. International Journal of Arts and Sciences
- Simamora, Henry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Siregar, Syofian, 2012. Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Umar, Husein, 2008. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Wirawan, 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia – Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat
- Wulanda, Rika, Nurdin Brasit dan Nurdjannah Hamid, unknown. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi. Universitas Hasanuddin Makasar