

RELEVANSI SISTEM KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS SISTEM ABSENSI PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER)

Aisyah Kurnia Yuliasutik, Muhamad Naely Azhad, Jekti Rahayu
Universitas Muhammadiyah Jember
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana relevansi dari sistem kerja absensi *fingerprint*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hipotesis dalam penelitian ini sistem kerja absensi *fingerprint*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja secara parsial. Objek penelitian ini ialah pegawai Universitas Muhammadiyah Jember yang memiliki jumlah populasi sebanyak 240 orang menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Analisis yang digunakan ialah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, uji autokorelasi, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja absensi tidak signifikan terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata kunci : Sistem kerja absensi, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the extent to which the relevance of the fingerprint attendance work system, work environment, and work motivation to work discipline. The hypothesis in this study is the fingerprint attendance work system, work environment, and work motivation partially influence work discipline. The object of this research is the employees of the Muhammadiyah University of Jember which has a total population of 240 people using the proportionate stratified random sampling technique. Data collection techniques using observation and questionnaires. The analysis used is the validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, linearity test, autocorrelation test, t test, and coefficient of determination. The results showed that the work attendance system was not significant for work discipline, work environment and work motivation had a positive and significant effect on work discipline.

Key words: Attendance work system, work environment, work motivation, and work discipline

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perguruan Tinggi sebagai lembaga penyelenggaraan pendidikan tinggi memiliki peranan yang sangat besar dalam kerangka pembangunan nasional. Ada dua tugas pokok yang diemban oleh perguruan tinggi, pertama ialah mendidik putra putri bangsa agar menguasai IPTEK, sedangkan kedua ialah melokomotif pembangunan nasional dan daerah termasuk mempersiapkan calon-calon pemimpin bangsa yang bermoral tinggi serta berbudaya demokratis (Effendi, 2003:33).

Salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu dengan menggunakan mesin absensi *fingerprint*. Sistem absensi merupakan sebuah sistem yang ada pada suatu instansi yang digunakan untuk mencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi tersebut. Sistem absensi juga memiliki kemampuan untuk memberikan laporan yang akurat.

Sedarmayanti (2011:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi

emosi pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif pada instansi dapat memberikan manfaat bagi pegawai untuk menciptakan sikap disiplin kerja dan semangat kerja.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011). Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu motivasi kerja yang mendukung dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011). Tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai tujuan kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam Universitas Muhammadiyah Jember.

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) milik Persyarikatan Muhammadiyah, didirikan berdasarkan Piagam Pendirian Perguruan Tinggi Muhammadiyah Jember (UM Jember). Universitas Muhammadiyah Jember sebagai perusahaan jasa lebih menawarkan kualitas sebagai daya tarik bagi mahasiswanya. Kualitas yang ditawarkan antara lain kualitas akademik, pelayanan, kurikulum yang terus diperbarui, sarana prasarana dan lain sebagainya.

Pada observasi yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja Universitas Muhammadiyah Jember telah dilakukan perbaikan yang awalnya masih perlu adanya pembenahan pada ruang kerja seperti pengaturan suhu udara yang masih belum dikatakan baik, ventilasi udara yang bekerja kurang baik, dan tata ruang yang terlihat monoton sehingga menimbulkan kejenuhan saat bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan sistem kerja absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember ?
2. Bagaimana hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember ?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sistem Kerja

Sistem kerja adalah serangkaian aktifitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan kepuasan pelanggan atau keuntungan perusahaan (Irawan, 2010). Sistem absensi merupakan sebuah sistem yang ada pada suatu instansi yang digunakan untuk mencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi tersebut.

Menurut Nugroho (2009:17), *Fingerprint* berasal dari bahasa Inggris yang berarti sidik jari. Sidik jari merupakan gurat-gurat yang terdapat di kulit ujung jari. Sidik jari berfungsi untuk memberi gaya gesek lebih besar agar jari dapat memegang benda lebih erat. Menurut Suyadi (2010), absensi *fingerprint* adalah absensi dengan menggunakan sidik jari pada kulit telapak tangan yang mempunyai tingkat akurasi 90-95%. Indikator sistem absensi *fingerprint* ialah mudah digunakan, ketelitian tinggi, aman dari penyalahgunaan data, efektivitas waktu, dan efisiensi biaya (Mohamad Arya Gandhi, 2017:25).

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Indikator lingkungan kerja antara lain yakni penerangan ruangan, kebersihan, pertukaran udara, keamanan, hubungan antar karyawan, dan hubungan dengan atasan.

Menurut Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik. Indikator lingkungan kerja ialah penerangan ruangan, kebersihan, pertukaran udara, keamanan, hubungan antar karyawan, dan hubungan dengan atasan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja, antara lain yakni balas jasa, kebijakan perusahaan, pengawasan, semangat kerja, dan dorongan untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2011). Indikator motivasi kerja ialah balas jasa, kebijakan perusahaan, pengawasan, semangat kerja, dan dorongan untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2011).

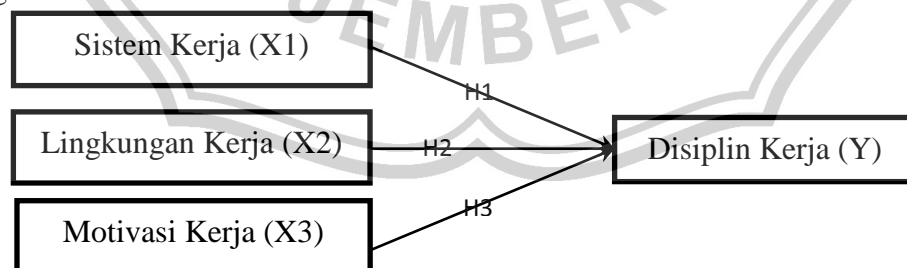
Disiplin Kerja

Menurut Zainul (2012) disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma atau aturan yang telah ditetapkan. Indikator disiplin kerja antara lain yakni mematuhi semua peraturan organisasi, penggunaan waktu secara efektif, tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, serta tingkat absensi (Hasibuan, 2016).

2.2 Penelitian Terdahulu

Fadila Risfa, Maryani Septiana (2019), hasil penelitiannya ialah Dimensi praktis absensi *fingerprint berpengaruh* positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin pegawai. Dimensi akurat absensi *fingerprint* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin pegawai. Dimensi sekuritas tinggi absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai. Dimensi perangkat keras absensi *fingerprint* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin pegawai. Dimensi praktis, akurat, sekuritas tinggi, dan perangkat keras absensi *fingerprint* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai. Rika Noor, dkk (2018), hasil penelitiannya ialah Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap semangat kerja, dan pengaruh tidak langsung untuk lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Yapentra Arhipen (2017), hasil penelitiannya ialah secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, sedangkan secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, tetapi motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran



Skema 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

H1 : sistem kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

H2 : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

H3 : motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang di kuantitatifkan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari observasi dan jawaban kuesioner yang dilakukan kepada pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan seperti buku, jurnal, artikel, dan data-data di instansi yang terkait dengan penelitian ini.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Universitas Muhammadiyah Jember sebanyak 240 orang yang terdiri dari 133 pegawai tetap dan 107 pegawai tidak tetap.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:81). Sampel pada penelitian ini sebanyak 70 orang.

Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai $e = 10\%$, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir sebesar 10%

3.3 Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pernyataan dalam kuisisioner yang sudah dibuat benar dapat mengukur apa yang hendak di ukur (Ghozali,2013).

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2}\}\{\sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}\}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

X = nilai indikator variabel

Y = nilai total variabel

n = jumlah data (responden sampel)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, berupa kuesioner, skala, atau angket. Apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali (Priyatno, 2010). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013). Mengukur reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas

k = jumlah variabel bebas (independen) dalam persamaan

r = koefisien rata-rata Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui relevansi antara sistem kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai (studi kasus sistem absensi pada Universitas Muhammadiyah Jember) digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Priyatno, 2010:61) :

$$Y = \alpha + b_1X + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

α = bilangan konstanta

X1 = besarnya pengaruh sistem kerja (sistem absensi)

X2 = besarnya pengaruh lingkungan kerja

X3 = besarnya pengaruh motivasi kerja

Y = disiplin kerja

e = faktor gangguan

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam pengujian normalitas data penelitian. Uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah pengujian normalitas data dengan cara membandingkan distribusi data yang akan diuji normalitasnya dengan distribusi normal baku.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residua dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:66).

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2016:159).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji sebuah model regresi linier tersebut ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi dinamakan problem autokorelasi. Menguji autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan nilai Durbin Watson.

Nilai d	Keterangan
<1,10	Ada autokorelasi
1,10 – 1,54	Tidak ada kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak ada autokorelasi
2,46 – 2,90	Tidak ada kesimpulan
>2,91	Ada autokorelasi

Uji t (parsial)

Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individu mempengaruhi variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan di bawah 0,05 (5%) maka secara parsial atau individu variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Menurut Ghozali (2013) menyatakan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 atau 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel bebas amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
Sistem Kerja (X1)	X1.1	0,786	0,235	0,000	Valid
	X1.2	0,628	0,235	0,000	Valid
	X1.3	0,726	0,235	0,000	Valid
	X1.4	0,736	0,235	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,567	0,235	0,000	Valid
	X2.2	0,648	0,235	0,000	Valid
	X2.3	0,721	0,235	0,000	Valid
	X2.4	0,725	0,235	0,000	Valid
	X2.5	0,598	0,235	0,000	Valid
	X2.6	0,645	0,235	0,000	Valid
	X2.7	0,701	0,235	0,000	Valid
	X2.8	0,732	0,235	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,534	0,235	0,000	Valid
	X3.2	0,643	0,235	0,000	Valid
	X3.3	0,776	0,235	0,000	Valid
	X3.4	0,790	0,235	0,000	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y.1	0,740	0,235	0,000	Valid
	Y.2	0,749	0,235	0,000	Valid
	Y.3	0,613	0,235	0,000	Valid
	Y.4	0,630	0,235	0,000	Valid
	Y.5	0,821	0,235	0,000	Valid
	Y.6	0,701	0,235	0,000	Valid

Korelasi antara masing-masing indikator variabel Sistem Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi Kerja (X₃) dan Disiplin Kerja (Y) menunjukkan hasil yang signifikan dengan rhitung > rtabel. Dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel Sistem Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi Kerja (X₃) dan Disiplin Kerja (Y) valid.

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha if item deleted	Standar Reliabilitas	Ket
Sistem Kerja (X1)	0,728	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,802	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,622	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,794	0,60	Reliabel

Pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Sistem Kerja (X₁) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,728. Hasil Lingkungan Kerja (X₂) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,802. Motivasi Kerja (X₃) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,622 dan Disiplin Kerja (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,794. Dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian berupa kuesioner ini telah reliabel karena *Cronbach's Alpha* yang bernilai lebih besar dari 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Ket
Konstan	-1,118	-	-
Sistem Kerja (X1)	0,225	0,072	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,399	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (X3)	0,530	0,001	Signifikan

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -1,118 + 0,225 + 0,399 + 0,530 + e$$

1. Nilai Konstanta

Berdasarkan persamaan diatas, didapatkan nilai konstanta sebesar -1,118 yang berarti bahwa nilai dari variabel independen Sistem Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja sama

dengan nol, maka Disiplin Kerja Pegawai pada Universitas Muhammadiyah Jember sebesar - 1,118 satuan.

2. Sistem Kerja (X_1)

Nilai koefisien regresi variabel Sistem Kerja bernilai positif sebesar 0,225, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel tersebut, akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,225.

3. Lingkungan Kerja (X_2)

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja bernilai positif sebesar 0,399, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel tersebut, akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,399.

4. Motivasi Kerja (X_3)

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja bernilai positif sebesar 0,530, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel tersebut, akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,530.

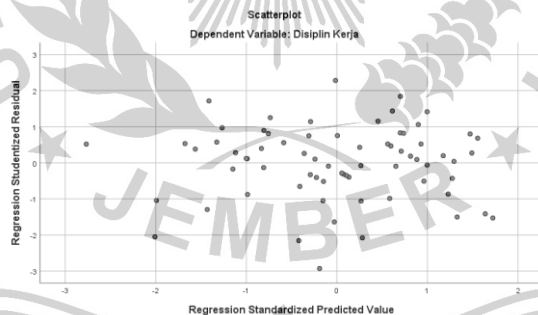
Uji Normalitas, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, Linearitas, dan Autokorelasi

Variabel	Nilai <i>Kolmogorov Smirnov</i>	Keterangan
Sistem Kerja (X_1)	0,334	Berdistribusi Normal
Lingkungan Kerja (X_2)	0,504	Berdistribusi Normal
Motivasi Kerja (X_3)	0,158	Berdistribusi Normal
Disiplin Kerja (Y)	0,558	Berdistribusi Normal

Nilai probabilitas atau signifikansi variabel Sistem Kerja (X_1) sebesar 0,334. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,504. Variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,158. Variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,558. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	VIF	Tolerance	
Sistem Kerja (X_1)	1,835	0,545	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X_2)	1,838	0,544	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X_3)	1,497	0,668	Tidak terjadi multikolinieritas

Hasil analisis *Collinearity Statistics*, dapat diketahui bahwa model tidak terjadi multikolinieritas. Hal tersebut ditandai dengan nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$.



Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot*, titik-titik yang dihasilkan pada gambar tersebut menyebar dan berbentuk tidak beraturan sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Variabel	Nilai <i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Sistem Kerja (X_1)	0,180	Linear
Lingkungan Kerja (X_2)	0,666	Linear
Motivasi Kerja (X_3)	0,979	Linear

Nilai signifikansi deviasi variabel Sistem Kerja (X_1) sebesar 0,180. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,666. Variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,979. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap variabel bebas memiliki hubungan linear dengan variabel terikat.

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of	Durbin-
-------	---	----------	------------	---------------	---------

		Square	the Estimate	Watson
1	.795 ^a	.632	.610	2.124

Nilai Durbin Watson sebesar 1,629 yang mana pada kriteria tabel Durbin Watson terletak antara nilai 1,55–2,46 yang berarti tidak ada autokorelasi.

Uji t (parsial) dan Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Variabel	Sig	Keterangan
Sistem Kerja (X1)	0,072	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (X3)	0,001	Signifikan

Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yakni sebagai berikut :

- Variabel Sistem Kerja (X_1) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y). Tingkat signifikansi (α) dari variabel Sistem Kerja (X_1) adalah $0,072 > 0,05$. Hal ini berarti Sistem Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (H_1 diterima).
- Variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y). Tingkat signifikansi (α) dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (H_2 diterima).
- Variabel Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y). Tingkat signifikansi (α) dari variabel Motivasi Kerja (X_3) adalah $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (H_3 diterima).

Variabel	R Square	Adjusted R Square
1	.799	.622

Variabel memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,622. Hal ini berarti variabel terikat Disiplin Kerja dipengaruhi oleh variabel bebas Sistem Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja sebesar 62,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas mempengaruhi sebanyak 62,2% variabel terikat, sedangkan sisanya sebanyak 37,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel kepemimpinan, variabel kinerja, dan lain sebagainya.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Universitas Muhammadiyah Jember

Hasil analisis regresi linier berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H_1) menunjukkan adanya kesamaan, yakni pada H_1 sistem kerja absensi *fingerprnt* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan pada hasil analisis regresi Uji t menunjukkan sistem kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan melihat nilai taraf signifikansi sebesar 0,072 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,225. Artinya bahwa Sistem Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Jember.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Universitas Muhammadiyah Jember

Hasil analisis regresi linier berganda pada Uji t terhadap hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan melihat nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,399. Semakin meningkat lingkungan kerja yang dilihat dari indikator lingkungan kerja (penerangan ruangan, kebersihan, pertukaran udara, keamanan, hubungan antar karyawan, dan atasan) akan berimplikasi pada peningkatan kedisiplinan pegawai pada Universitas Muhammadiyah Jember.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Universitas Muhammadiyah Jember

Hasil analisis regresi linier berganda pada Uji t terhadap hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja dengan melihat nilai taraf signifikansi sebesar 0,001 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,530. Semakin meningkat motivasi karyawan yang dilihat dari indikator motivasi kerja (balas jasa, kebijakan

perusahaan mengenai upah, semangat kerja, dan dorongan untuk maju) akan berimplikasi pada peningkatan kedisiplinan pegawai pada Universitas Muhammadiyah Jember.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sistem kerja absensi *fingerprint* tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Jember.

5.2 Saran

- 1 Universitas Muhammadiyah Jember untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan meningkatkan disiplin kerja dengan melihat indikator lingkungan kerja (penerangan ruangan, kebersihan, pertukaran udara, keamanan, hubungan antar karyawan, dan hubungan dengan atasan).
- 2 Universitas Muhammadiyah Jember untuk terus mengupayakan dan meningkatkan motivasi kerja dengan harapan dapat memuaskan para pegawainya dengan melihat indikator motivasi kerja (balas jasa, kebijakan perusahaan mengenai upah, semangat kerja, dan dorongan untuk maju).
- 3 Bagi peneliti-peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja sehingga besarnya R^2 semakin meningkat, serta melakukan penelitian pada instansi lainnya yang berbeda dengan membandingkan hasil penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, O.U. 2003. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Irawan, I. 2010. *Definisi Sistem Kerja*.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Nugroho, Eko. 2009. *Biometrika : Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Media Kom.

- Rika Noor D. I, Endang Siti, dan M.Cahyo. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 58 No. 2, Mei 2018.
- Rivai, Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raya Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif : untuk Penelitian yang bersifat : Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif*. Bandung : Alfabeta.
- Yapentra, Arhipen. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Posmetro Mandau*. Riau Economics and Business Reviewe Vol. 8 No. 4, Desember 2017.
- Zainul Hidayat, M. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Mineral (PDAM)*. WIGA,2.

