



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ANDALAS**

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA  
DINAS SOSIAL KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Oleh :

**RIZKI SUHERI**  
**02 156 029**

**Mahasiswa Program S-1 Jurusan Manajemen**

*Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*

**PADANG  
2009**



No Alumni Universitas

**RIZKI SUHERI**

No Alumni Fakultas

**Biodata**

a). Tempat/Tgl Lahir: Padang/ 4 November 1983, b). Nama Orang Tua: Drs. Achmad Syukri, MM c). Fakultas: Ekonomi, d). Jurusan: Manajemen, e.) No.Bp: 02156029. f). Tanggal Lulus: 9 maret 2009, g). Prediket lulus: Memuaskan, h). IPK: 2,8 i)Lama Studi: 6 tahun 4 bulan, j). Alamat Orang Tua: Jln Imam Bonjol no 185 Pariaman

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Skripsi S1 Oleh Rizki Suheri. Pembimbing: Drs. Zulkarnain said

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan atau nyata serta variabel mana yang berpengaruh paling dominan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Padang Pariaman. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, uji t, uji F, analisis korelasi berganda. Setelah data dianalisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = -24,915 + 0,488 X1 + 0,702 X2$ . Hal ini berarti, jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja diabaikan (semua variabel  $X=0$ ), maka disiplin kerja akan berkurang sebesar 24,915. Koefisien regresi  $X1$  sebesar 0,488 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% variabel lingkungan kerja maka akan memberikan pengaruh sebesar 0,488% terhadap disiplin kerja karyawan dan Koefisien regresi (B)  $X2$  sebesar 0,702 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel kepuasan kerja maka dapat memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 0,702%. Pengujian secara serentak pengaruh lingkungan kerja ( $X1$ ) dan kepuasan kerja ( $X2$ ) terhadap disiplin kerja karyawan ( $Y$ ) didapatkan F hitung sebesar 8,107. Dengan demikian nilai F hitung (8,107) lebih besar dari F tabel (2,90) dimana taraf sig. F sebesar  $0,02 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja ( $X1$ ) tidak berpengaruh signifikan secara partial terhadap disiplin kerja karyawan, terlihat dari taraf signifikan t yang melebihi 0,05 serta nilai t hitung (1,070) yang lebih kecil dari nilai t tabel (2,086) maka  $H_0$  diterima sedangkan untuk variabel kepuasan kerja ( $X2$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel disiplin kerja, dibuktikan dari taraf signifikan t yang lebih kecil dari 0,05 dan t hitung variabel kepuasan kerja (4,025) lebih besar dari t tabel (2,086) maka  $H_0$  ditolak. Dari hasil analisa regresi untuk pengujian terhadap kedua variabel yang pengaruh paling dominan adalah variabel kepuasan kerja (0,892).

Skripsi telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 14 maret 2009, dengan penguji :

Tanda Tangan		2.	3.
Nama Terang	Drs. H. Yusri Yusuf	Drs. Zulkarnain Said	Dra. Toti Srimulyati, SE, MT

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

**DR. Harif Amali Rivai, SE, MSi**  
NIP. 132 164 008

\_\_\_\_\_  
Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke fakultas dan telah mendapat nomor alumnus :

Petugas Fakultas/ Universitas		
No Alumni Fakultas	Nama:	Tanda tangan:
No Alumni Universitas	Nama:	Tanda tangan:

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya terpenting dan inti bagi suatu organisasi atau instansi yang memiliki peranan sebagai pemikir, perencana, pelaksana serta penilai dari segala bentuk kegiatan untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi tinggi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dan memecahkan masalah pekerjaan dengan kinerja yang tinggi serta efektif dan efisien.

Menata dan mengelola di dalam organisasi seyogyanya bertitik tolak dari pandangan bahwa setiap manusia terdapat sifat-sifat yang positif/rasional disamping adanya sifat-sifat yang negatif/irrasional. Unsur yang positif perlu dikenali untuk diarahkan dan dikembangkan sehingga menjadi faktor pendorong dalam pencapaian tujuan bersama, sedangkan yang negatif dicegah sehingga tidak menjadi faktor penghalang dalam pencapaian tujuan bersama.

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pemerintah daerah dalam melaksanakan otonomi daerah adalah seberapa baik kualifikasi karyawan (sumber daya manusia). Karyawan merupakan faktor penting yang terlibat langsung dalam proses pelaksanaan dan mengarahkan pembangunan daerah. Karyawan merupakan aparatur pemerintah yang memberikan pelayanan yang baik untuk kesejahteraan masyarakat. Untuk terlaksananya tugas umum pemerintah dan pembangunan dalam suatu lembaga atau organisasi, maka diperlukan

kemampuan dari segenap komponen yang berada didalamnya untuk bertindak sesuai peraturan, norma, dan ketentuan yang berlaku. Dengan kata lain sesuai dengan visi dan misi organisasi serta komitmen yang didasari oleh disiplin yang tinggi dari masing-masing karyawan yang berada didalamnya. Karena itu dibutuhkan sekali disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif maka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang telah ditetapkan suatu organisasi akan mudah terwujud. Oleh karena itu disiplin dapat dinyatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi, sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja dalam organisasi.

Untuk itu demi mewujudkan hal diatas, diperlukan karyawan yang bertanggung jawab dan profesional dibidangnya, serta memiliki disiplin yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengamatan dan studi pendahuluan yang penulis lakukan dalam memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan terutama pada Dinas Sosial Kabupaten Padang Pariaman, terlihat masih adanya karyawan yang tidak menaati aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran disiplin yang sering dilakukan oleh karyawan antara lain : telambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan, tidak berada ditempat kerja pada saat jam bekerja, masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan yang kurang jelas sehingga jarang memiliki hari kerja yang penuh, melakukan kegiatan lain diluar jam dinas/kerja dan lebih mementingkan kepentingan pribadi. Berkaitan dengan hal tersebut diatas maka salah satu aspek penting yang perlu

## BAB V

### PENUTUP

Bertitik tolak dari pembahasan dan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan bermanfaat bagi perkembangan organisasi dan untuk penelitian di masa yang akan datang.

#### 6.1 Kesimpulan

- a. Pada penelitian ini dalam mengukur disiplin kerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Padang Pariaman menggunakan indikator-indikator lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai alat ukurnya.
- b. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai korelasi kedua variabel ( $R$  Square) sebesar 0,730, menunjukkan bahwa 73% persen variasi disiplin kerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Padang Pariaman dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja, dan sisanya dipengaruhi oleh sebab-sebab lain.
- c. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Padang Pariaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 1995. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka.
- Arikunto, Suharsimi. 1999. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan Newstrom. J.W.1996. *Prilaku Dalam Organisasi Jilid 2*. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen. Ed 2*. Yogyakarta : BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Idris. 2004. *Aplikasi Model Data Kuantitatif Dengan Progarm SPSS*. Fakultas Ekonomi UGM,
- Irawan, Prasetya, 1999. *Logika dan Prosedur Penelitian*. Jakarta :STIA-LAN,
- Luthans, fred. 2006. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Moenir, A.S. 1983. *Tata Laksana Perkantoran dan Penerapannya*. Pradnyaparamita : Jakarta.
- Nitisemito, Alex. S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.