

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1.1.1. Sejarah Berdirinya UNISNU Jepara**

Pada tahun 1988, dua belas aktivis pendidikan Nahdlatul Ulama (NU) dengan tokoh bernama KH. Mahfud Asmawi (alm.) Ketua cabang LP. Ma'arif Jepara yang menggagas berdirinya sekolah perguruan tinggi di Jepara. Bersilaturahmi untuk konsultasi dan musyawarah dilakukannya berkali-kali. Audensi dilakukan kepada para sesepuh dan para pejabat yaitu KH. MA. Sahal Mahfudz, KH. Mc. Amin Sholeh, Bupati Jepara Histom Prastyo, SH. Dan Prof. Drs. Ahmad Loedjito selaku Rektor IAIN Walisonggo Semarang.

Semula digagas sebuah IKIP untuk memberdayakan pendidikan umum yang masyarakat sangat membutuhkan. Akan tetapi karena kebijakan dari pemerintah belum memungkinkan, maka kepada Institut Islam. Maka proses pun berjalan dengan membentuk panitia pendiri oleh pimpinan cabang LP Ma'arif Jepara. Panitia tersebut beranggotakan tokoh-tokoh pendidikan yang ada di Jepara. Banyak saran masuk tentang beberapa nama: Ma'arif, Sultan Hadlirin dan juga NU. Walaupun banyak yang berpendapat bahwa NU waktu itu belum mencitrakan sosok dan tampilan yang menarik simpati masyarakat umum, namun para sesepuh besepekak menamakannya dengan nama Istitut Islam Nahdaltul Ulama (INISNU) Jepara. Hal ini guna untuk mengibaran NU secara formatif dan untuk menjawab tantangan besar dalam berfastabiqul khairat

Pada tanggal 17 Maret 1989 terbentuklah yayasan INISNU Jepara dengan akte notaris Benyamin Kusuma, SH. Kudus no.50, sebagai Ketua yaitu H. M. Dahlan Kosim, SH., dan sekertarisnya Ali Irfan Mukhtar, BA. Walaupun sebagai wakil ketua, tetapi semua mengaku bahwa KH. Mahfudz Asymawai sebagai aktivis beratnya. Berkat doa restu sesepuh, partisipasi dan bantuan masyarakat, INISNU menerima mahasiswa atas perkenan Kpertis XI pada tahun akademik 1989-1990. Untuk sementara perkuliahan berpinjam tempat pada MA Darul Ulum Purwogondo Jepara. KH. MA. Sahal Mahfudz berkenan menjabat sebagai Rektor INISNU dan dibantu Drs. H. Mustofa Shonhaji, MA. (Purek 1), Drs. H. M. Djamilun (Purek 2) dan Drs. A. Sya'roni TS (Purek 3). Sedangkan Ka. BUAK dipegang dipercayakan kepada P'tisom Sulhan, BA. Keremian INISNU berlanjut ketika Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama memberikan ijin operasional 3 fakultas yaitu Syari'ah, Tarbiyah dan Dakwah. Pada pada akhirnya mendapatkan ijin pengesahan dari Menag. RI dengan SK No.176 tanggal 7 agustus 1991.

Pada tahun 1990 atas berkat rahmat Allah SWT., H. M. Dimiyati mewakafkan tanahnya seluas 7.000m<sup>2</sup> untuk yayasan INISNU Jepara. Kemudian juga memperoleh fasilitas tukar guling tanah bengkok perangkat desa Tahunan seluas 7500m<sup>2</sup> dan wakaf dari H. Muhammad S.J. untuk masjid kampus. Untuk fasilitas jalan raya dan perluasan, dilakukan pembelian tanah seluas 5.700m<sup>2</sup>, sehingga jumlah keseluruhan lebih dari 2 ha. Pembanguna kampus dimulai sejak pada tahun 1991, pelakuan batu pertama adalah Hadlratus Syeh KH. Abdul Salam (Kajen) dengan disaksikan Rektor, Bupati Jepara Histom Prasetyo dan Muspida

serta para sesepuh. Gedung yang akan direncanakan berlantai empat, dalam waktu tiga bulan telah terbagun dua lantai yang berisi Sembilan local besar dengan segala perangkat penunjangnya. Disamping pengerak utama KH. Mahfudz Asymawi tokoh-tokoh yang patut dikenang adalah H. Muhammadiyah Kosim, B.Sc., H. M. Dahlan Kosim, H. M. Muhammad SJ., H. Amin Muhtadi, H. M. Salim, H. M. Kosim, H. Chumaidi Noor, KH. Masyhudi Nadzif, H. Dimyati, H. Zubaidi, H. Muhtarom dan lain-liannya. Peremian gedung baru yang sekaligus merupakan pindahan kegiatan INISNU dari MA Darul Ulum Purwogondo Jepara dilakukan pada tahun 1991, ditandai dengan syukuran bersama. Sementara pembangunan gedung lanjut tertap berlangsung.

#### **1.1.2. Berubah Bentuk Menjadi Yaptinu untuk Membidani STIENU**

Semakin tahun INISNU semakin berkibar dan dikenal masyarakat, sehingga pada tahun 1996 digelar wisudanya yang perdana. Pengurus Yayasan INISNU tak pernah puas dengan capaian sementara. Jadi digagaslah lagi pengembangan amal usaha dengan mendirikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nahdlatul Ulama (STIENU) Jepara. Sebagai penyesuaian, yayasan INISNU diubah menjadi Yayasan Pendidikan Tinggi Nahdlatul Ulama (YAPTINU) Jepara melalui akta notaris Benyamin Kusuma, SH. No. 5 tanggal 5 November 1996, dengan kepengurusan yang sama. Ada dua tugas YAPTINU waktu itu, yang pertama memproses perijinan dan kedua membangun kampus baru untuk STIENU Jepara. Alhamdulillah keduanya berhasil dilaksanakan, dan ijin operasional STIENU turun dengan SK Mendikbud RI No. 68/0/01997, tanggal 8 Oktober 1997 untuk program studi manajemen dan program studi akuntansi.

Sebagai barang baru di Jepara STIENU dengan segala kesemtarannya. Drs. Ahmad mantan Ketua PWNU Jateng berkenan menjadi Ketua STIENU dengan didampingi Dr. Purbayu Budi Santoso, MS. Dan Much Imron, SE sebagai Puket 1, 2 dan 3. Sekretaris YAPTINU H. Ali Irfan Mukhtar, BA. ditugasi menjadi palang pintu dengan segala status : Kepala BUAK, presenter, bendahara bahkan asisten dosen. Berkat bantuan banyak pihak ternyata STIENU Jepara cepat besar dan mendewasa, dengan para Ketua: Drs. H. Ahmad (1997 – 1999), Drs. Sudibyo Yumono (1999 – 2001), Drs. H. Ahmad (2001 - 2005) dan H. Setiyono, SE., MM. (2005 – 2013).

### **1.1.3. Kelahiran STTDNU Menjawab Tuntutan Teknologi**

Dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut kerja keras agar dapat memanfaatkannya sebagai peluang bukan ancaman. Jepara adalah kota industri mebel, ukir, tenun Troso, rotan monel, kaligrafi dan pariwisata. Jepara adalah kota sedang yang menginternasional: bumi Kartini, kota ukir, benteng Portugis dan Karimun Jawanya. Oleh karena itu harus bergeliat dalam teknologi agar dapat menjual kreativitasnya bukan hanya menerima pesanan dari contoh. Maka dari itu YAPTINU pun bergegas kesana. Pada tahun 1998 YAPTINU menerima hibah Akademik Teknologi Industri Kayu (ATIKA) dari Yayasan kota ukir Jepara, berikut dengan segala peralatannya selain gedung. Hibah tersebut dituangkan pada Akte Notaris Kristianti, SH. No. 12 tanggal 7 Juni 1998. Untuk itu YAPTINU harus berusaha membangun gedung baru yang berlantai dua yang sudah direncanakan berlantai tiga. Kecilnya jumlah mahasiswa memaksa YAPTINU banting tulang untuk promosi dan sosialisasi.

Angin segar pun bertiup, pada kunjungan ke Jepara (2003) Ibu Rini Suwandi selaku Menteri Perdagangan dan Penindustrian RI menyiratkan keinginan agar ada lembaga pendidikan tinggi di Jawa Tengah yang menggeluti teknologi dan desain produk untuk memacu perkembangan industri dan kewirausahaan. Rupanya gayung pun bersambut, Bupati Jepara Drs. Hendro Martojo, MM., yang juga Pembina YAPTINU bermaksud merealisasikannya di Jepara.

Apalagi Ketua Umum YAPTINU pada waktu itu dijabat H. Ali Irfan Mukhtar, BA. yang juga menjadi Wakil Bupati Jepara. Proposal telah disusun, persyaratan juga telah dipenuhi dan “jemput bola” dilakukan. Upaya perubahan bentuk dari ATIKANU menjadi Sekolah Tinggi Teknologi dan Desain Nahdlatul Ulama (STTDNU) Jepara berhasil dengan ijin operasional SK Mendikbud RI No. 193/0/07/2014, tanggal 30 Desember 2004. STTDNU memiliki dua program studi yang diijinkan, yaitu program studi desain produk dan teknologi industri, semua Strata-satu. Bahkan disusul dengan bantuan dari Menteri Perindustrian RI Fahmi Edris berupa 24 mesin pemrosesan kayu sebagai sarana pelatihan, laboratorium dan praktikum. Pada tahun 2005 memperoleh bantuan lagi berupa satu unit mesin pengering kayu.

STTDNU dengan demikian digadang mampu menjawab tantangan masa depan terutama dibidang teknologi dan desain di kota Jepara dan sekitarnya. Prospeknya sangat bagus, alumni mahasiswanya berhasil pada dunia kerja dan banyak perlombaan desain yang dimenangkannya. Dari survey internal yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa 70% alumni STTDNU sukses dalam

kehidupan, yang menjadi kendala adalah kurangnya pemahaman masyarakat akan posisi strategis STTDNU Jepara. Oleh karena itu, Ir. Mustofa Mukhtar, MT selaku Ketua dan para pamongnya dituntut bekerja keras melakukan promosi dan sosialisasi untuk membesarkannya.

#### **1.1.4. Berubah Bentuk Menjadi UNISNU**

Yang paling ajeg di dunia adalah perubahan, tentu saja selain aqidah. Peter Dracker bahkan mengatakan barang siapa menggunakan paradigma lama yang sudah usang, ia akan terlempar dari peredaran "*if you don't change, you die*". Berangkat dari pemikiran ini, walaupun kondisi akhir (2012) INISNU, STIENU dan STTDNU sudah mendekati keamanan, akan tetapi pengurus YAPTINU belum merasa sampai kepada pencapaian visi. Ketiga lembaga tersebut berubah bentuk menjadi UNIVERSITAS ISLAM NAHDLATUL ULAMA (UNISNU) JEPARA dengan Fakultas dan Program Studi sebagaimana dalam SK. Mendikbud No.725/E1.3/HK/2013 dan SK. Ditjen Pend. Islam Kemenag No. 2744 Tahun 2013.

#### **1.2. Deskripsi Responden**

Responden dalam penelitian ini karyawan UNISNU Jepara, Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode distribusi langsung, yaitu mendatangi para responden secara langsung untuk menyerahkan atau mengumpulkan kembali kuesioner. Kuesioner yang dibagikan berjumlah 63 lembar dan kuesioner kembali sebanyak 63 lembar, sehingga kuesioner yang

dapat digunakan sebagai data dalam penelitian ini berjumlah 63 lembar kuesioner dengan rincian sebagaimana pada tabel 4.1.

**Tabel 4. 1**  
**Rincian Perolehan Sampel**

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebar peneliti	63
2	Kuesioner yang tidak kembali	-
3	Kuesioner yang kembali kepada peneliti	63
4	Kuesioner yang dianggap rusak atau pengisian tidak sesuai petunjuk	-
5	Total kuesioner yang layak diolah	63
6	Prosentase kuesioner yang kembali dan layak diolah	100%

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan kuesioner yang telah didistribusikan dan diterima kembali maka diperoleh gambaran responden yang berisi tentang jenis kelamin dan usia.

#### 1.2.1. Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.2.

**Tabel 4. 2**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	43	68,3%
2	Perempuan	20	31,7%
	Total	63	100 %

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Unisnu Jepara yang dijadikan responden adalah berjenis kelamin laki-laki yang

berjumlah sebesar 43 orang atau sebesar 68,3 %, sedangkan untuk responden perempuan berjumlah sebesar 20 orang atau sebesar 31,7 %.

### 1.2.2. Diskripsi Responden Berdasarkan Umur

Data responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan umur disajikan pada Tabel 4.3.

**Tabel 4. 3**  
**Umur Responden**

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	20 – 30 Tahun	29	46,0%
2	31 – 40 Tahun	21	33,3 %
3	41 – 50 Tahun	9	14,3 %
4	> 50 Tahun	4	6,3 %
	Total	63	100 %

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Dari tabel 4.3 dapat dilihat umur karyawan yang bekerja di Unisnu Jepara yang dijadikan responden sebagian besar usiannya 20 – 30 tahun yakni sebanyak 29 orang atau sebesar 46,0 %. Sedangkan 21 orang atau 33,3 % yang usianya antara 31 – 40 tahun. Dan usia > 50 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 6,3 %.

### 1.2.3. Diskripsi Responden Menurut Pendidikan

Data responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan pendidikan disajikan pada Tabel 4.4.

**Tabel 4. 4**  
**Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	14	22,2%
2	Diploma	2	6,3 %
3	Sarjana	38	60,3%
4	Pascasarjana	7	11,1 %
	Total	63	100 %

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat dilihat pendidikan karyawan yang bekerja di Unisnu Jepara yang dijadikan responden sebagian besar menempuh pendidikan Sarjana dengan jumlah sebesar 38 orang atau 60,3 %. Karena cara berfikir pendidikan sarjana bisa lebih mampu menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang dan juga lebih mampu memikirkan berbagai jalan untuk menemukan solusi dalam pengambilan keputusan. Selanjutnya pendidikan SMA sebesar 13 orang atau 22,2 %.

#### **1.2.4. Diskripsi Responden Menurut Penghasilan**

Data responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan penghasilan per bulan disajikan pada Tabel 4.5.

**Tabel 4. 5**  
**Penghasilan Perbulan Responden**

No	Penghasilan	Jumlah	Presentase
1	< Rp. 2.000.000	18	28,6 %
2	Rp. 2.000.000 – Rp. 5.000.000	45	71,4 %

3	> Rp. 5.000.000	0	0 %
	Total	63	100 %

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat dilihat penghasilan karyawan yang bekerja di Unisnu Jepara yang dijadikan responden sebagian besar jumlah penghasilan Rp. 2.000.000 – Rp. 5.000.000 sejumlah 45 orang atau 71,4 %. Karena sebagian besar karyawan Unisnu Jepara berpendidikan sarjana, dan gaji yang diberikan karyawan sesuai dengan standar gaji pokok PNS. Sedangkan penghasilan kurang dari Rp. 2.000.000 sejumlah 18 orang atau 28,6 % saja.

### 1.3. Deskripsi Variabel

#### 1.3.1. Deskripsi Variabel Kinerja karyawan (Y)

Dari hasil pengolah penyebarankuesioner mengenai variabel kinerja karyawan maka diperoleh jawaban dari responden yang selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4. 6**

#### **Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kinerja Karyawan**

Pernyataan	Keteria					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
Pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan kualitas kerja yang ditetapkan.	1 (1,6%)	3 (4,8%)	8 (12,7%)	45 (71,4%)	6 (9,5%)	63 (100%)
Pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan kuantitas kerja yang ditetapkan.	1 (1,6%)	3 (4,8%)	14,3 (14,3%)	45 (71,4%)	5 (7,9%)	63 (100%)
Pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan tanggungjawab saya.	1 (1,6%)	4 (6,3%)	4 (6,3%)	38 (60,3%)	16 (25,4%)	63 (100%)

Dalam menyelesaikan pekerjaan saya bekerjasama dengan baik bersama karyawan yang lain.	0 (0%)	2 (3,2%)	3 (4,8%)	30 (47,6%)	28 (44,4%)	63 (100%)
Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan permasalahan terkait dengan pekerjaan saya.	0 (0%)	1 (1,6%)	5 (7,9%)	45 (71,4%)	12 (19,0%)	63 (100%)

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan. Pernyataan pertama menunjukan bahwa pekerjaan karyawan yang di selesaikan sudah sesuai dengan kualitas kerja di Unisnu Jepara. Hasil ditunjukkan oleh 45 orang responden atau 71,4% menjawab setuju. Sedangkan yang menjawab sangat setuju sebesar 6 orang responden atau 9,5% saja.

Pernyataan yang kedua tentang menunjukan bahwa pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan tanggungjawab kerja di Unisnu Jepara. Hasilnya ditunjukkan oleh 45 orang responden atau 71,4% menjawab setuju. Sedangkan yang menjawab sangat setuju sebesar 5 orang responden atau 7,9% saja.

Pernyataan yang ketiga tentang menunjukan bahwa pekerjaan karyawan yang di selesaikan sudah sesuai dengan kuantitas kerja di Unisnu Jepara. Hasilnya ditunjukkan oleh 38 responden atau sebesar 60,3% menjawab setuju. Sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang responden atau sebesar 25,4%.

Pernyataan yang keempat tentang menunjukan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan bekerjasama dengan bersama karyawan yang lain. Hasilnya ditunjukkan oleh 30 responden atau sebesar 47,6 % menjawab setuju. Sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 44,4 %.

Pernyataan yang kelima tentang menunjukkan bahwa karyawan selalu berinisiatif untuk menyelesaikan permasalahan terkait dengan pekerjaannya. Hasilnya ditunjukkan oleh 45 responden atau sebesar 71,4 % menjawab setuju. Sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 19,0 %.

### 1.3.2. Deskripsi Variabel Disiplin (X<sub>1</sub>)

Dari hasil pengolah penyebarankuesioner mengenai variabel disiplin maka diperoleh jawaban dari responden yang selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4. 7**  
**Tanggapan Responden Terhadap Disiplin**

Pernyataan	Keteria					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
Saya selalu tepat waktu untuk datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	2 (3,2%)	16 (25,4%)	14 (22,2%)	20 (31,7%)	11 (17,5%)	63 (100%)
Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan dan merawat peralatan kantor.	0 (0%)	2 (3,2%)	7 (11,1%)	43 (68,3%)	11 (17,5%)	63 (100%)
Saya selalu bertanggungjawab dan kesanggupan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan pada saya.	0 (0%)	0 (0%)	3 (4,8%)	43 (48,3)	17 (27,0%)	63 (100%)
Saya selalu mentaati peraturan	0 (0%)	2 (3,2%)	9 (14,3%)	40 (63,5%)	12 (19,0%)	63 (100%)

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap variabel disiplin. Pernyataan pertama menunjukkan karyawan datang dan pulang tepat waktu sesuai waktu yang ditetapkan di Unisnu Jepara. Hasil

ditunjukkan oleh 20 orang responden atau 31,7% menjawab setuju. Sedangkan yang menjawab sangat setuju sebesar 11 orang responden atau 17,5%.

Pernyataan yang kedua tentang menunjukan bahwa karyawan berhati-hati dalam menggunakan dan merawat peralatan kantor Unisnu Jepara. Hasilnya ditunjukkan oleh 43 orang responden atau 68,3% menjawab setuju. Sedangkan yang menjawab sangat setuju sebesar 11 orang responden atau 17,5%.

Pernyataan yang ketiga tentang menunjukan bahwa karyawan Unisnu Jepara mentaati peraturan. Hasilnya ditunjukkan oleh 43 orang responden atau 48,3% menjawab setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 17 orang atau 27,0%. Sedangkan untuk 3 responden atau 4,8% menjawab netral.

Pernyataan yang keempat tentang menunjukan bahwa karyawan Unisnu Jepara bertanggungjawab dan kesanggupan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan. Hasilnya ditunjukkan oleh 40 orang responden atau 63,5% menjawab setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 12 orang atau 19,0%. Sedangkan untuk 9 responden atau 14,3% menjawab netral dan 2 responden atau 3,2% menjawab tidak setuju.

### **1.3.3. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Dari hasil pengolahan penyebarankuesioner mengenai variabel lingkungan kerja maka diperoleh jawaban dari responden yang selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4. 8**  
**Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja**

Pernyataan	Keteria					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
Ruang kerja saya dalam kondisi sangat bersih.	0 (0%)	13 (20,6%)	13 (20,6%)	32 (50,8%)	5 (7,9%)	63 (100%)
Penerangan di ruang kerja saya sangat terang.	0 (0%)	5 (7,9%)	12 (19,0%)	39 (61,9%)	7 (11,1%)	63 (100%)
Sirkulasi udara di ruang kerja saya sangat baik.	0 (0%)	13 (20,6%)	10 (15,9%)	34 (54,0%)	6 (9,5%)	63 (100%)
Tata ruang di ruang kerja saya sangat rapi.	3 (4,8%)	19 (30,2%)	21 (33,3%)	18 (28,6%)	2 (3,2%)	63 (100%)
Saya sangat senang dengan warna ruang dalam ruang kerja saya.	0 (0%)	13 (20,6%)	24 (38,1%)	22 (34,9%)	4 (6,3%)	63 (100%)
Peralatan kerja saya sangat memadai untuk menyelesaikan pekerjaan.	2 (3,2%)	5 (7,9%)	14 (22,2%)	36 (57,1%)	6 (9,5%)	63 (100%)
Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan TUPOKSI saya.	0 (0%)	2 (3,2%)	6 (9,5%)	30 (47,6%)	25 (39,7%)	63 (100%)
Saya merasa lebih tenang bekerja dengan adanya pengawasan kerja dari pimpinan.	0 (0%)	1 (1,6%)	6 (9,5%)	44 (69,8%)	12 (19,0%)	63 (100%)

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja. Pernyataan pertama menunjukan ruang kerja karyawan Unisnu Jepara dalam kondisi bersih. Hasil ditunjukkan oleh 32 orang responden atau 50,8% menjawab setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 5 orang responden atau 7,9%. Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 orang atau 20,6% dan yang menjawab netral sebanyak 13 orang atau 20,6%.

Pernyataan yang kedua tentang menunjukan bahwa penerangan lampu diruangangan kerja karyawan Unisnu Jepara sangat terang. Hasilnya ditunjukkan oleh 39 orang responden atau 61,9% menjawab setuju. Responden yang menjawab netral sebanyak 12 orang atau 19,0%. Sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 7 orang atau 11,1% dan responden yang menjawab tidak setuju sejumlah 5 orang atau 7,5%.

Pernyataan yang ketiga tentang menunjukan bahwa sirkulasi udara diruangangan kerja karyawan Unisnu Jepara sangat baik. Hasilnya ditunjukkan oleh 34 orang responden atau 54,0% menjawab setuju. Responden yang menjawab netral sebanyak 10 orang atau 15,9%. Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju sejumlah 13 orang atau 20,6% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 6 orang atau 9,5%.

Pernyataan yang keempat tentang menunjukan bahwa tata ruang kerja karyawan Unisnu Jepara rapi. Hasilnya sebagian besar responden menjawab netral dengan jumlah 21 orang atau 33,3%. Sedangkan responden yang menjawab setuju sejumlah 18 orang atau sebanyak 28,6%. Responden dengan jawaban tidak setuju sebesar 19 oarang atau 30,2% dan respond yang menjawab tidak sangat setuju sejumlah 3 orang atau 4,8%. Sedangkan responden dengan jawaban sangat setuju hanya sejumlah 2 orang atau 3,2% saja.

Pernyataan yang kelima tentang menunjukan bahwa karyawan Unisnu Jepara sangat senang dengan warna ruangan kerjanya. Hasilnya ditunjukkan oleh 22 orang responden atau 38,1% menjawab setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau 6,3%. Sedangkan responden dengan jawaban

netral 24 orang atau 38,1% dan yang menjawab tidak setuju sejumlah 13 orang atau 20,6%.

Pernyataan yang keenam tentang menunjukan bahwa peralatan kerja karyawan Unisnu sudah memadai untuk menyelesaikan tugas. Hasilnya ditunjukkan oleh 36 orang responden atau 57,1% menjawab setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau 9,5%. Sedangkan responden yang menjawab netral sejumlah 14 orang atau 22,2%. Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau 7,9% dan responden dengan jawaban sangat tidak setuju sebesar 2 orang atau 3,2%.

Pernyataan yang ketujuh tentang menunjukan bahwa pekerjaan yang dikerjakan karyawan Unisnu Jepara sesuai dengan Tupoksi. Hasilnya ditunjukkan oleh 30 orang responden atau 47,6% menjawab setuju. Sedangkan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 39,7%. Responden dengan jawaban netral sebanyak 6 orang atau 9,5% sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,2%.

Pernyataan yang kedelapan tentang menunjukan bahwa karyawan Unisnu lebih tenang bekerja dengan adanya pengawasan dari pimpinan. Hasilnya ditunjukkan oleh 44 orang responden atau 49,8% menjawab setuju. Sedangkan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 19,0%. Responden dengan jawaban netral sebanyak 6 orang atau 9,5% sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,6%.

### 1.3.4. Deskripsi Variabel Penggunaan Teknologi Informasi (X<sub>3</sub>)

Dari hasil pengolah penyebarankuesioner mengenai variabel penggunaan teknologi informasi maka diperoleh jawaban dari responden yang selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4. 9**  
**Tanggapan Responden Terhadap Penggunaan Teknologi Informasi**

Pernyataan	Keteria					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
Strategi dan infrastruktur teknologi informasi yang digunakan di lembaga saya dapat membantu dalam meningkatkan kualitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0 (0%)	3 (4,8%)	10 (15,9%)	38 (60,3%)	12 (19,0%)	63 (100%)
Teknologi informasi yang saya gunakan telah memiliki software yang memberikan kemudahan dalam pengambilan keputusan sehingga membantu saudara dalam pengambilan keputusan.	0 (0%)	5 (7,9%)	19 (30,2%)	29 (46,0%)	10 (15,9%)	63 (100%)
Teknologi informasi pada lembaga saya dapat menyediakan data dengan sangat rinci.	2 (3,2%)	9 (14,3%)	15 (23,8%)	26 (41,3%)	11 (17,5%)	63 (100%)
Jenis teknologi yang digunakan dapat upgred/perbaruan programnya untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan.	2 (3,2%)	5 (7,9%)	18 (28,6%)	27 (42,9%)	11 (17,5%)	63 (100%)

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan pada tabel 4.9 dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap variabel penggunaan teknologi informasi. Pernyataan pertama menunjukan teknologi informasi yang digunakan karyawan Unisnu Jepara dapat

membantu meningkatkan kualitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil ditunjukkan oleh 38 orang responden atau 60,3% menjawab setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 12 orang atau 7,9%. Sedangkan responden yang menjawab netral sebanyak 10 orang atau 15,9% dan responden dengan jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang atau 4,8%.

Pernyataan kedua menunjukan teknologi informasi yang digunakan karyawan Unisnu Jepara memiliki software yang memberikan kemudahan dalam pengambilan keputusan. Hasil ditunjukkan oleh 29 orang responden atau 46,0% menjawab setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 10 orang atau 15,9%. Sedangkan responden yang menjawab netral sebanyak 19 orang atau 30,2% dan responden dengan jawaban tidak setuju sebanyak 5 orang atau 7,9%.

Pernyataan ketigamenunjukan teknologi informasi yang digunakan karyawan Unisnu Jepara dapat menyediakan data dengan sangat rinci. Hasil ditunjukkan oleh 26 orang responden atau 41,3% menjawab setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 11 orang atau 17,5%. Sedangkan responden yang menjawab netral sebanyak 15 orang atau 23,8% dan responden dengan jawaban tidak setuju sebanyak 9 orang atau 14,3%. Untuk responden dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,2%.

Pernyataan keempat menunjukan teknologi informasi yang digunakan karyawan Unisnu Jepara dapat upgred/perbaruan programnya. Hasil ditunjukkan oleh 27 orang responden atau 42,9% menjawab setuju. Sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 11 orang atau 17,5%. Responden yang menjawab netral sebanyak 18 orang atau 28,6% dan responden dengan jawaban tidak setuju

sebanyak 5 orang atau 7,9%. Sedangkan untuk responden dengan jawaban sangat tidak setuju sejumlah 2 orang atau 3,2%.

#### **1.4. Analisis Data**

##### **1.4.1. Uji Validitas dan Relibilitas**

###### **1.4.1.1. Uji Validitas**

Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk menguji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ . Kuesioner dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dibandingkan dengan  $R$  tabel.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah ( $n$ ) = 63. Maka besarnya  $df$  dapat dihitung  $63 - 2 = 61$ . Dengan  $df = 61$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat  $r$  tabel = 0,2091 jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10. Hasil pengujian validitas terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 10**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung		r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,616	>	0,2091	Valid
	Y2	0,715	>	0,2091	Valid
	Y3	0,618	>	0,2091	Valid
	Y4	0,330	>	0,2091	Valid
	Y5	0,353	>	0,2091	Valid
Disiplin (X1)	X1.1	0,479	>	0,2091	Valid
	X1.2	0,484	>	0,2091	Valid
	X1.3	0,347	>	0,2091	Valid
	X1.4	0,408	>	0,2091	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,507	>	0,2091	Valid
	X2.2	0,534	>	0,2091	Valid
	X2.3	0,396	>	0,2091	Valid
	X2.4	0,486	>	0,2091	Valid
	X2.5	0,509	>	0,2091	Valid
	X2.6	0,357	>	0,2091	Valid
	X2.7	0,352	>	0,2091	Valid
	X2.8	0,449	>	0,2091	Valid
Penggunaan TI (X3)	X3.1	0,519	>	0,2091	Valid
	X3.2	0,705	>	0,2091	Valid
	X3.3	0,709	>	0,2091	Valid
	X3.4	0,758	>	0,2091	Valid

*Sumber : Data Primer yang diolah 2018*

Berdasarkan pada tabel 4.10 analisis uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua jenis item pertanyaan pada variabel bebas (disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan)  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,2091) maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan kuesioner adalah valid.

### 1.4.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien alfa atau *cronbach's alpha*. Nilai koefisien alfa yang lebih besar 0.60 menunjukkan bahwa instrumen tersebut dikatakan reliabel.

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha		Nilai Minimum	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,754	>	0,60	Reliabel
2	Disiplin	0,618	>	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,748	>	0,60	Reliabel
4	Penggunaan TI	0,835	>	0,60	Reliabel

*Sumber : Data Primer yang diolah 2018*

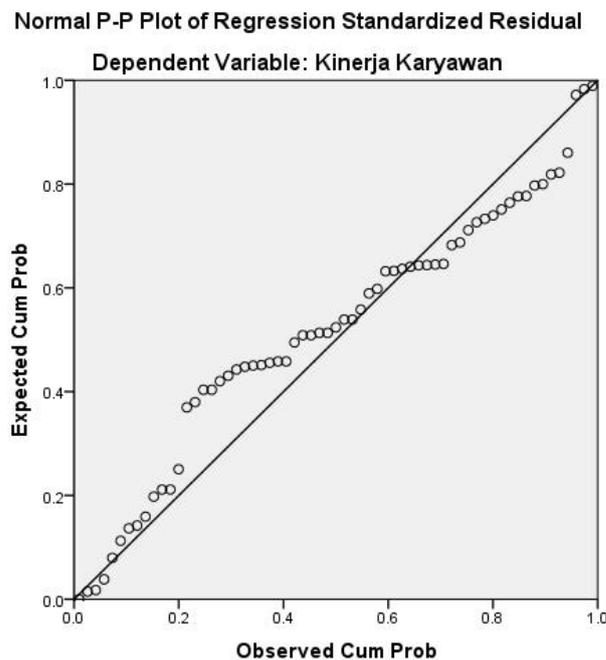
Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui jika variabel bebas (disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan) mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

### 1.4.2. Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, variance indikator-indikator dari variabel.

### 1.4.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Apabila titik-titik tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal, dan regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabila titik-titik tersebut menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:



*Sumber : Data yang diolah 2018*

**Gambar 4. 1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa pola titik-titik tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya sehingga disimpulkan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

#### 1.4.2.2. Multikolineritas

Uji multikolineritas dilakukan untuk melihat apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas. Untuk menedeksi ada atau tidaknya multikolineritas dengan melihat nilai Tolerans dan VIF, data dikatakan bebas dari multikolineritas apabila nilai tolerans di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10. Hasil uji multikolineritas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

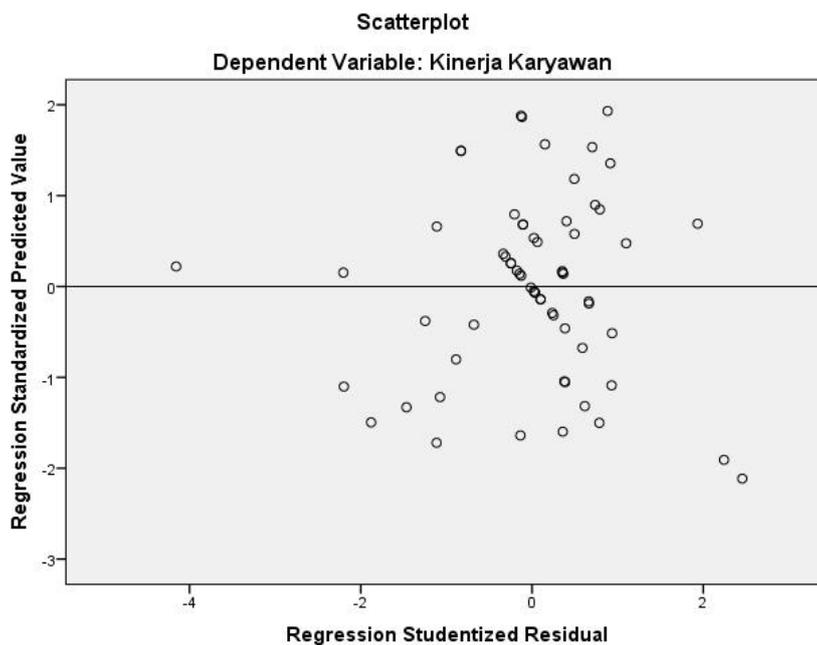
No	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin	0,697	1,436
2	Lingkungan Kerja	0,516	1,938
3	Penggunaan TI	0,693	1,443

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Hasil pengujian pada tabel 4.12 diatas menunjukkan antar variabel bebas yaitu disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasisemua tidak terjadi gejala multikolinieritas, karena nilai tolerance masing-masing variabel bebas  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ .

### 1.4.2.3. Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik dan membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.



*Sumber : Data yang diolah 2018*

**Gambar 4. 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Hasil pengujian pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut letaknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 1.4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel bebas yaitu disiplin (X1), lingkungan kerja (X2) dan penggunaan teknologi informasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil pengolahan SPSS versi 20 dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut :

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.008	2.119		2.836	.006		
Disiplin	.373	.141	.310	2.648	.010	.697	1.436
Lingkungan Kerja	.176	.087	.276	2.027	.047	.516	1.938
Penggunaan TI	.213	.102	.245	2.088	.041	.693	1.443

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,008 + 0,373 X1 + 0,176 X2 + 0,213 X3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai kostanta 6,008 artinya apabila disiplin (X1), lingkungan kerja (X2) dan penggunaan teknologi informasi (X3) sama dengan 0 (kostanta) maka kinerja karyawan sebesar 6,008.

2. Besarnya pengaruh variabel disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,373, artinya jika disiplin mengalami kenaikan, maka kenaikan tersebut akan diikuti oleh kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila disiplin mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga akan menurun.
3. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,176, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka kenaikan tersebut akan diikuti oleh kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga akan menurun.
4. Besarnya pengaruh variabel penggunaan teknologi informasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,213, artinya jika penggunaan teknologi informasi mengalami kenaikan, maka kenaikan tersebut akan diikuti oleh kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila penggunaan teknologi informasi mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

#### **1.4.4. Uji Hipotesis**

##### **1.4.4.1. Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji adanya pengaruh koefisien regresi secara bersama-sama atau simultan dengan signifikan antara variabel bebas yaitu disiplin (X1), lingkungan kerja (X2) dan penggunaan teknologi informasi(X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ketentuan F tabel :

$$df1 = k-1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n - k = 63 - 4 = 59$$

Jadi F tabel = 2,76

Keterangan :

n = sampel

k = jumlah variabel (terikat + bebas)

Ketentuan penerimaan hipotesis :

Ha ditolak bila sig. > 0,05

Ho diterima bila sig. < 0,05

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS maka di dapat hasil uji statistik F, yang hasilnya bisa dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Statistik F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

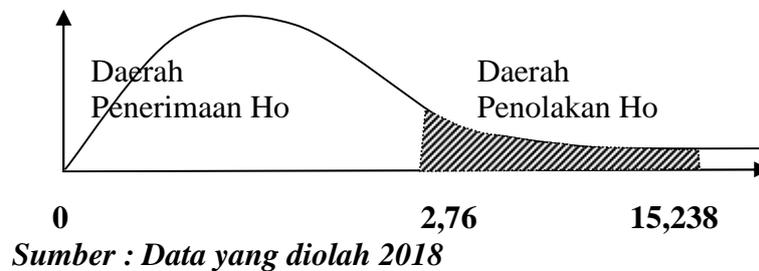
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.362	3	59.787	15.238	.000 <sup>b</sup>
	Residual	231.495	59	3.924		
	Total	410.857	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penggunaan TI, Disiplin, Lingkungan Kerja

Dari tabel 4.14 diatas, maka menunjukkan hasil uji statistik F didapatkan nilai F hitung sebesar 15,238 > F tabel sebesar 2,76 dan tingkat signifikannya adalah 0,000. Nilai sig. diperoleh nilai lebih kecil dari 0,05, maka dapat diputuskan Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan gambar sebagai berikut :



**Gambar 4. 3**

**Kurva Uji F**

#### 1.4.4.2. Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$ . Bila (P-Value)  $< 0,05$  variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen dan jika (P-Value)  $> 0,05$  variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan pengolahan SPSS maka di dapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 15**

**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.008	2.119		2.836	.006
	Disiplin	.373	.141	.310	2.648	.010
	Lingkungan Kerja	.176	.087	.276	2.027	.047
	Penggunaan TI	.213	.102	.245	2.088	.041

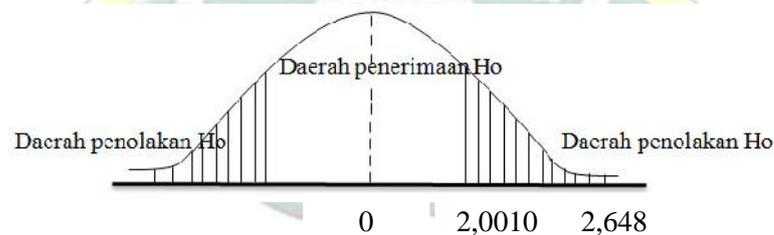
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.15 dapat dijelaskan pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan secara parsial sebagai berikut :

#### a. Uji t Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t untuk pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Dengan memperhatikan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} = 2,648$ . Dengan sampel ( $n$ ) = 63 orang,  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 63 - 3 - 1 = 59$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,00100. Jadi nilai  $t_{hitung} = 2,648 > t_{tabel} 2,00100$  dan nilai signifikan  $0,010 < 0,05$ , dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :

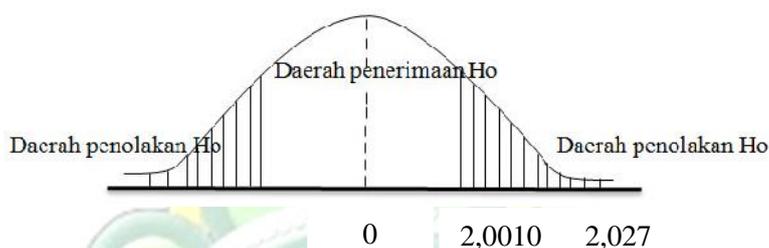


**Gambar 4. 4**  
**Kurva Uji t Variabel Disiplin**

#### b. Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan memperhatikan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} = 2,027$ . Dengan sampel ( $n$ ) = 63 orang,  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 63 - 3 - 1 = 59$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,0010. Jadi nilai  $t_{hitung} = 2,027 > t_{tabel} 2,0010$  dan nilai signifikan  $0,047 < 0,05$ ,

dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya **Lingkungan Kerja** mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :

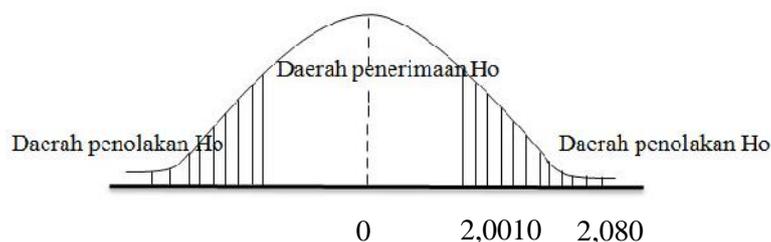


*Sumber : Data yang diolah 2018*

**Gambar 4. 5**  
**Kurva Uji t Variabel Lingkungan Kerja**

### c. Uji t Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t untuk pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Dengan memperhatikan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} = 2,088$ . Dengan sampel ( $n$ ) = 63 orang,  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 63 - 3 - 1 = 59$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,00100. Jadi nilai  $t_{hitung} = 2,088 > t_{tabel} 2,00100$  dan nilai signifikan  $0,041 < 0,05$ , dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa penggunaan teknologi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



*Sumber : Data yang diolah 2018*

**Gambar 4. 6**

### **Kurva Uji t Variabel Penggunaan Teknologi Informasi**

#### **1.4.4.3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *adjusted r square* dan dinyatakan dalam presentase. Hasil koefisien determinasi antara disiplin, lingkungan kerja, dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4. 16**

#### **Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.408	1.98082

a. Predictors: (Constant), Penggunaan TI, Disiplin, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data yang diolah 2018*

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh pada tabel 4.16 Diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,408, yang artinya

disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 40,8 % sementara sisanya 59,2% dijelaskan oleh faktor yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **1.5. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat dijelaskan pengaruh dari variabel disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

### **1.5.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menyatakan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima, karena disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,373. Hal itu dibuktikan dengan hasil analisis uji statistik t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,648 > t_{tabel} 2,00100$  dan nilai signifikan  $0,010 < 0,05$ . Artinya apabila tingkat disiplin karyawan di Unisnu Jepara semakin tinggi, maka kinerja karyawan yang bekerja di Unisnu Jepara akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Sidanti (2015), Hidayat dan Taufiq (2012), Novyanti (2015) dan Runtuuwu (2015) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di Unisnu selalu tepat waktu untuk datang dan pulang. Karyawan Unisnu juga

berhati-hati dalam menggunakan dan merawat peralatan kantor. Karyawan Unisnu juga bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas kantor. Dan karyawan Unisnu juga taat terhadap peraturan kantor.

### **1.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menyatakan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima, karena lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,176. Hal itu dibuktikan dengan hasil analisis uji statistik t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,027 > t_{tabel} 2,00100$  dan nilai signifikan  $0,047 < 0,05$ . Artinya apabila tingkat lingkungan kerjamendukung di Unisnu Jepara, maka kinerja karyawan yang bekerja di Unisnu Jepara akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Hidayat dan Taufiq (2012), Novyanti (2015) dan Runtunuwu (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Unisnu dalam kondisi bersih. Penerangan dalam lingkungan kerja Unisnu juga terang, sirkulasi di lingkungan kerja Unisnu juga baik, tata ruang juga rapi, warna ruangan di lingkungan kerja unisnu Jepara juga bagus, peralatan kantor di lingkungan kerja unisnu juga memadai bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan yang dikerjakan karyawan juga sudah sesuai dengan TUPOKSI dan karyawan juga senang bila adanya pengawasan dari pimpinan.

### **1.5.3. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menyatakan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima, karena penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,213. Hal itu dibuktikan dengan hasil analisis uji statistik t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 2,088 > t_{tabel}$  2,00100 dan nilai signifikan  $0,041 < 0,05$ . Artinya apabila karyawan Unisnu Jepara memanfaatkan teknologi informasi secara baik dan tepat dalam pekerjaannya maka kinerja karyawan karyawan di Unisnu Jepara semakin tinggi, maka kinerja karyawan yang bekerja di Unisnu Jepara akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Nugroho (2016) yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dapat membantu dalam meningkatkan kualitas dan kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan. Teknologi informasi di Unisnu Jepara memiliki software yang memberikan kemudahan dalam pengambilan keputusan. Teknologi informasi sudah menyediakan data dengan rinci dan jenis teknologi informasi di Unisnu Jepara dapat perbaruan programnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

### **1.5.4. Pengaruh Disiplin , Lingkungan Kerja dan Penggunaan Teknologi Informasi secara Silmutan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menyatakan bahwa hipotesis 4 (H4) diterima, karena variabel disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dapat dibuktikan dengan hasil analisis uji statistik F yang menunjukkan bahwa F hitung sebesar  $15,238 > F$  tabel sebesar 2,76 dan tingkat signifikannya adalah 0,000. Nilai sig. diperoleh nilai lebih kecil dari 0,05, maka dapat diputuskan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin, lingkungan kerja dan penggunaan teknologi informasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **1.5.5. Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja**

##### **Karyawan**

Berdasarkan olah data yang didapat bahwa variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di Unisnu Jepara adalah disiplin. Hal itu dapat dibuktikan dengan hasil uji regresi linier berganda pada variabel disiplin dengan nilai koefisien paling tinggi sebesar 0,373.





**UNIVERSITAS ISLAM NAHDLATUL ULAMA' (UNISNU) JEPARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Konsentrasi:

Manajemen Keuangan  
 Manajemen Pemasaran

Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Manajemen Operasional

Jl. Tamansiswa (Pekeng) Tahunan Jepara 59427 Telp: (0291) 595320 fax: (0291) 592630  
 Email: manajemen@unisnu.ac.id <http://www.feb.unisnu.ac.id>

**Surat Keterangan**

**Bebas Plagiarisme**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara (UNISNU) Jepara telah melaksanakan pengecekan plagiarisme terhadap skripsi yang disusun oleh:

**Nama** : Subur Risyanto  
**NIM** : 141110001314  
**Judul** : Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Penggunaan  
 Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Unisnu Jepara  
**Tahapan** : Pasca Ujian

Pengecekan plagiarisme dilaksanakan sebagai berikut:

**Aplikasi** : Plagiarism Checker X  
**Tanggal** : 11 April 2019  
**Hasil** : similarity 23%

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jepara, 12 September 2019

Ka. Prodi. Manajemen



**A. KHOIRUL ANAM, S.E., M.Si.**  
 NID. 1 800421 06 041