

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN
TERHADAP DISIPLIN KERJA**
(Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:
Miftachul Mujib
12808141075**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP
DISIPLIN KERJA (STUDI PADA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)

SKRIPSI

Oleh:
MIFTACHUL MUJIB
12808141075

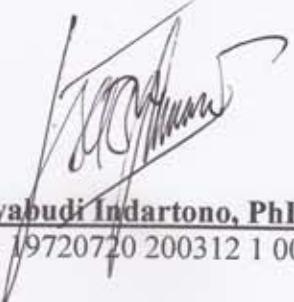


Telah disetujui dan disahkan
Pada tanggal 18 Maret 2016

Untuk dipertahankan di depan Tim Pengudi Skripsi
Program Studi Manajemen
Jurusan Manajemen
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

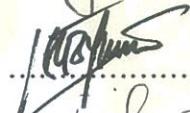
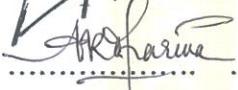
Dosen Pembimbing,


Setyabudi Indartono, PhD.
NIP. 19720720 200312 1 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY)", yang disusun oleh Miftachul Mujib, NIM: 12808141075, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 28 Maret 2016 dan dinyatakan lulus.

Dewan Penguji

Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
Farlianto, MBA.	Ketua Penguji		12/4/2016
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Sekretaris Penguji		7/4/2016
Aarum Darmawati, MM.	Penguji Utama		7/4/2016

Yogyakarta, 2 April 2016

Fakultas Ekonomi



Dr. Sugiharsono, MSi.

NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Miftachul Mujib

NIM : 12808141075

Program Studi : Manajemen

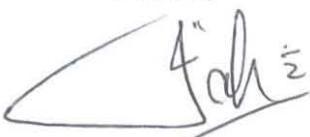
Fakultas : Ekonomi

Judul Tugas Akhir :
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMITMEN TERHADAP DISIPLIN KERJA (STUDI
PADA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 24 Maret 2016

Penulis,



Miftachul Mujib

NIM. 12808141075

MOTTO

“*Khoirunnaas anfa’uhum linnaas*”
Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi sesamanya.
(Hadis Nabi)

“*Science without religion is blind, religion without science is lame*”
Pengetahuan tanpa agama adalah kebutaan, agama tanpa pengetahuan
adalah kelumpuhan.
(Albert Einstein)

“*Ngluruk tanpa bala, menang tanpa ngasorake, sekti tanpa aji-aji,*
sugih tanpa bandha”
Berjuang tanpa perlu membawa massa; menang tanpa merendahkan atau
mempermalukan; berwibawa tanpa mengandalkan kekuatan, kekayaan
atau kekuasaan, keturunan; kaya tanpa didasari kebendaan.
(Sunan Kalijaga)

PERSEMBAHAN

*Demi Dzat dimana seluruh garis hidupku ada dalam genggaman-Nya
Sembah sujud syukurku hanya untukMu*

*Ku persembahkan karya sederhana ini
Ku tulis untaian kata persembahan ini dengan menahan tangis haru
Sebagai wujud syukur dan terima kasihku
Untuk Bapak (Abdul Rohmat) dan Ibu (Tumaryati) tercinta
Untuk saudara-saudaraku pengisi mozaik kehidupanku
Untuk sahabat-sahabat seperjuangan dalam mengaktualisasikan diri untuk
merangkai masa depan*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN
TERHADAP DISIPLIN KERJA (STUDI PADA PEGAWAI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

Oleh:
Miftachul Mujib
NIM: 12808141075

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY (BKD DIY), (2) pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja pada pegawai BKD DIY dan (3) pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja pada pegawai BKD DIY.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah subjek kurang dari 150 orang, sehingga seluruh anggota populasi diambil semua. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai BKD DIY yang berjumlah 105 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai hasil koefisien beta (β) sebesar 0,219 (* $p<0.05$; $p=0,025$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,047.; (2) Komitmen berpengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai beta (β) sebesar 0,018 ($p>0.05$; $p=0,174$). Kontribusi pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,018; dan (3) Disiplin kerja memiliki nilai beta (β) sebesar 0,222 (* $p<0.05$; $p=0,022$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai dan komitmen memiliki nilai beta (β) sebesar 0,142 ($p>0.05$; $p=0,148$) berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,066.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen, Disiplin Kerja

**THE EFFECTS OF WORKING ENVIRONMENT AND COMMITMENT ON
WORK DISCIPLINE (A STUDY OF EMPLOYEES IN BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

By:
Miftachul Mujib
NIM: 12808141075

ABSTRACT

This study aims to find out: (1) the effects of working environment on the employees' work discipline in Badan Kepegawaian Daerah DIY (BKD DIY), (2) the effects of commitment on the employees' work discipline in Badan Kepegawaian Daerah DIY (BKD DIY), and (3) the effects of working environment and commitment on the employees' work discipline in Badan Kepegawaian Daerah DIY (BKD DIY).

This is a causal associative research with quantitative approach. This is also a population research because the subjects are fewer than 150 people, so that all members in the population are involved here. The population of this study were all 105 employees in BKD DIY. The data were collected through the valid and reliable questionnaire. Data analysis technique in this research was multiple regression.

The research result which is significant at the 5% level shows that: (1) Working environment positively affects the employees' work discipline with beta (β) coefficient 0.219 ($p<0.05$; $p=0,025$). The proportion of effects of working environment on work discipline is (ΔR^2) 0,047; (2) Commitment, although it is not really significant, also positively affects the employees' work discipline with beta (β) coefficient 0,018 ($p>0.05$; $p=0,174$). The proportion effects of commitment on work discipline is (ΔR^2) 0,018; and (3) Work discipline which has beta (β) 0,222 (* $p<0.05$; $p=0,022$) positively affects and is significant to the employees' discipline; and commitment which has beta (β) 0,142 ($p>0.05$; $p=0,148$) positively affects the employees' discipline. The proportion of the positive effects of working environment and commitment on the employees' work discipline is (ΔR^2) 0,066.*

Keywords: *Working Environment, Commitment, Work Discipline*

KATA PENGANTAR

Segala puji milik Alloh SWT, Tuhan semesta alam yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY)” dengan lancar dan baik.

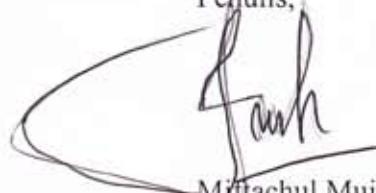
Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., MA, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan sekaligus dosen pembimbing skripsi, terima kasih atas kesempatan waktu, bimbingan dan masukan-masukan yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Arum Darmawati, MM., selaku Pengujii Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.

5. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
6. Seorang wanita hebat yang telah membesar dan membimbing kehidupanku dengan sentuhan kasih dan doa terbaik dalam setiap malamnya, ridhomu-lah yang selalu ku cari, Ibu Tumaryati ibuku tercinta,
7. Bapakku tersayang, Bapak Abdul Rohmat sosok yang selalu kuat dan tidak pernah mengeluh untuk mempertaruhkan hidup demi anak-anaknya, ku darma baktikan hidupku untuk berbakti padamu.
8. Kakakku Mas Habiburrohman, adikku Imam Chanifudin, Umi Latifatun Nadhiroh dan Muhammad Khoirul Anam yang mengisi lika-liku kehidupanku, doaku untuk kita semoga kita semua dapat sukses dan bisa membanggakan orangtua sebagai wujud bakti kepada mereka.
9. Diana Rahmawati Intan Nurani, S.Fil.I, teman terbaik merangkai masa depan yang selalu memberikan motivasi dan dukungan.
10. Saudara-saudaraku seperjuangan di Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama dan Keluarga Mahasiswa Nahdlatul Ulama, semoga perjuangan kita tercatat sebagai ibadah, perjuangan kita belum selesai.
11. Keluarga satu kontrakan yang selalu bersama selama 4 tahun di Jogja, Edi, Agus, Ridwan, Dedi, terimakasih atas kebersamaan selama ini.
12. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2012 khusunya konsentrasi SDM kelas A.

13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis,

Miftachul Mujib

NIM. 12808141075

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	15
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	17
A. Landasan Teori	17
1. Disiplin Kerja	17
2. Lingkungan Kerja	23
3. Komitmen	28
B. Penelitian yang Relevan	33
C. Kerangka Berpikir	34
D. Paradigma Penelitian	39
BAB III. METODE PENELITIAN	40
A. Desain Penelitian	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian	40
C. Definisi Operasional Variabel	40
D. Populasi dan Sampel	42
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Instrumen Penelitian	43
G. Uji Coba Instrumen	44

H. Teknik Analisis Data	51
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Profil Objek Penelitian	55
B. Hasil Penelitian	74
1. Analisis Deskriptif	74
2. Uji Prasyarat Analisis	80
3. Pengujian Hipotesis	82
C. Pembahasan	85
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	96
A. Kesimpulan	96
B. Keterbatasan Penelitian	96
C. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	102

DAFTAR TABEL

1.	Data Pegawai yang datang terlambat Bulan Mei-Okttober 2015	4
2.	Data pegawai BKD DIY yang datang terlambat lebih dari dua kali Bulan Mei-Okttober	4
3.	Rata-rata Nilai Kedisiplinan Pegawai BKD DIY Selama Triwulan II dan III 2015	5
4.	Data Pra-riset (Hal- hal yang Mempengaruhi Disiplin Kerja)	9
5.	Kisi-kisi Instrumen	44
6.	Hasil Uji CFA	46
7.	Item Pertanyaan Lulus Uji CFA	48
8.	Korelasi, <i>Mean, Standard Deviation, dan Cronbach Alpha</i>	49
9.	<i>Discriminant Validity, AVE, Mean, Standard Deviation, Cronbach value, dan Square Correlation</i>	49
10.	Hasil Uji Reliabilitas	50
11.	Karakteristik Pegawai BKD DIY Berdasarkan Jenis Kelamin	75
12.	Karakteristik Pegawai BKD DIY berdasarkan Tempat Tinggal	75
13.	Karakteristik Pegawai BKD DIY Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	76
14.	Karakteristik Pegawai BKD DIY Berdasarkan Lama Bekerja	77
15.	Karakteristik Pegawai BKD DIY Berdasarkan Gaji	77
16.	Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja	78
17.	Kategorisasi Variabel Komitmen	79
18.	Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja	80
19.	Hasil Uji Normalitas	81
20.	Hasil Uji Linieritas	81
21.	Hasil Uji Multikolinieritas	82
22.	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja	83
23.	Ringkasan Hasil Hipotesis	85

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	39
2. Struktur Organisasi	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1.	Kuesioner Penelitian	103
2.	Ijin Penelitian	107
3.	Data Uji Validitas dan Reliabilitas	108
4.	Data Penelitian	110
5.	Data Karakteristik Responden	113
6.	Data Kategorisasi	116
7.	Hasil Uji Validitas CFA	120
8.	Daftar Item Pertanyaan yang Lolos Uji CFA	121
9.	Hasil Uji Reliabilitas	122
10.	Hasil Uji Korelasi	123
11.	Hasil Perhitungan Diskriminan	124
12.	Hasil Uji Karakteristik Responden	125
13.	Hasil Uji Deskriptif	127
14.	Rumus Perhitungan Kategorisasi	127
15.	Hasil Uji Kategorisasi	128
16.	Hasil Uji Normalitas	129
17.	Hasil Uji Linieritas	130
18.	Hasil Uji Multikolinieritas	131
19.	Hasil Uji Regresi Berganda (1)	132
20.	Hasil Uji Regresi Berganda (2)	135

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal utama bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sebagai sebuah sumberdaya, manusia menjadi pondasi utama pengelolaan organisasi agar dapat terarah menuju visi yang ditetapkan. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Manusia tidak bisa disamakan dengan aset organisasi lain seperti keuangan, teknologi, sumberdaya alam dan lain sebagainya karena dialah penggerak utama jalannya organisasi. Manusia adalah aset besar organisasi yang bersifat dinamis yang dapat dikembangkan untuk menjadi kekuatan organisasi dalam menghasilkan produktifitas yang dapat digunakan untuk bersaing dengan kompetitor.

Posisi strategis manusia dalam organisasi sangat menentukan maju mundurnya sebuah organisasi dalam persaingan dan eksistensi organisasi, baik organisasi yang berorientasi pada bisnis (perusahaan) maupun organisasi nirlaba (misal pemerintahan, ormas dan partai politik). Sebagai sebuah makhluk ciptaan Tuhan yang unik, manusia membutuhkan penanganan berbeda dengan aset lain organisasi agar apa yang diharapkan dari penanganannya terwujud dengan baik. Tidak terkecuali penanganan (pengelolaan) manusia untuk diarahkan dalam aktivitas kerja harus

dilakukan dengan ekstra hati-hati. Salah sedikit saja penanganan yang diberikan bisa berakibat pada penurunan kinerjanya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja, disiplin kerja menjadi hal utama yang harus dipegang oleh pegawai. Kedisiplinan merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri pegawai yang menjadi penopang kinerja yang sesuai dengan visi organisasi. Disiplin kerja merupakan cerminan dari kesungguhan seorang pegawai untuk memenuhi semua tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lateiner dan Levine (1980) memberikan definisi “disiplin yaitu suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan”. Menurut Nurlita (1998) “disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan”. Moenir (1983) mengemukakan bahwa “disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi”.

Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Kesadaran untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan adalah wujud dari disiplin kerja. Dari kelima indikator tersebut, dapat dilihat seberapa jauh kedisiplinan kerja pegawai dalam satu organisasi.

Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BKD DIY) adalah sebuah instansi pemerintah yang bertugas menangani pengelolaan kepegawaian negeri sipil (PNS) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Tugas utama BKD DIY yaitu berkaitan dengan pengelolaan SDM pengisi instansi-instansi kepemerintahan lain dari mulai rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan (diklat), mutasi hingga pemutusan kerja (pensiun). Sebagai sebuah organisasi pemerintah, BKD DIY juga menekankan pada pentingnya disiplin kerja pegawainya.

Berdasar observasi yang telah dilakukan pada Bulan Oktober 2015, ditemukan adanya permasalahan utama di BKD DIY yaitu kedisiplinan kerja pegawai. Fenomena kurangnya kedisiplinan kerja pegawai BKD DIY terlihat dari tindakan indisipliner pegawainya dalam menjalankan kerja dan kepatuhannya pada kebijakan yang ditetapkan.

Perilaku indisipliner yang dilakukan oleh beberapa pegawai terlihat pada observasi yang dilakukan selama tanggal 5 – 15 Oktober 2015, dimana ditemukan adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor. BKD DIY telah menetapkan jam masuk kerja untuk semua pegawai setiap hari yaitu pada jam 07.30 WIB. Akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat bahkan lebih dari satu jam. Berikut data keterlambatan masuk kerja pegawai BKD DIY :

Tabel 1. Data pegawai BKD DIY yang datang terlambat Bulan Mei-Okttober 2015

No.	Bulan	Jumlah pegawai terlambat	Prosentase pegawai terlambat
1.	Mei	45 orang	42.45 %
2.	Juni	45 orang	42.45 %
3.	Juli	39 orang	36.78%
4.	Agustus	45 orang	42.45 %
5.	September	40 orang	37.73 %
6.	Okttober	41 orang	38.67 %
Rata-rata		43 orang	40.08 %

Sumber : Sub Bagian Umum BKD DIY

Dari tabel diatas diapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai datang ke kantor sangat tinggi. Sebanyak sekitar 43 orang pernah mengalami keterlambatan datang kerja setiap bulannya. Prosentase pegawai yang datang terlambat juga terhitung besar, yaitu rata-rata 40,08 % per bulan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai BKD DIY masih rendah.

Tabel 2. Data pegawai BKD DIY yang datang terlambat lebih dari dua kali Bulan Mei-Okttober

No.	Bulan	Jumlah pegawai terlambat		
		Terlambat 2-3 kali	Terlambat 4 kali	Terlambat > 4 kali
1.	Mei	16 orang	8 orang	23 orang
2.	Juni	19 orang	3 orang	23 orang
3.	Juli	15 orang	5 orang	19 orang
4.	Agustus	15 orang	6 orang	24 orang
5.	September	16 orang	5 orang	22 orang
6.	Okttober	17 orang	4 orang	20 orang
Rata-rata		16 orang	5 orang	22 orang

Sumber : Sub Bagian Umum BKD DIY

Jumlah pegawai yang terlambat lebih dari dua kali setiap bulannya terbilang masih banyak. Dari Tabel 2 dapat dilihat rata-rata pegawai yang terlambat datang ke

kantor lebih dari 2-3 kali rata-rata sebanyak 16 orang setiap bulannya. Pegawai yang pernah datang terlambat sebanyak 4 kali rata-rata sebanyak 5 orang setiap bulannya. Sedangkan pegawai yang pernah mengalami keterlambatan lebih dari 4 kali jumlahnya paling banyak, yaitu 22 orang per bulan. Dari hasil observasi tidak ditemukan adanya penindakan yang tegas terhadap pegawai yang terlambat datang ke kantor, namun hanya berupa pemotongan kompensasi tunjangan kinerja setiap tiga bulan sekali.

BKD DIY juga memberlakukan sistem penilaian kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yang dilakukan setiap tiga bulan sekali. Komponen yang dinilai adalah kedisiplinan dan prestasi kerja, dimana kedisiplinan memiliki bobot nilai 25% atau 0,25 dan prestasi kerja memiliki bobot nilai 75% atau 0,75. Berikut tabel yang menunjukkan rata-rata perhitungan kedisiplinan pegawai BKD DIY selama 1 triwulan terakhir.

Tabel 3. Rata-rata Nilai Kedisiplinan Pegawai BKD DIY Selama Triwulan II dan III 2015.

No.	Bulan	Rata-rata Nilai Kedisiplinan
1.	April	0,23
2.	Mei	0,23
3.	Juni	0,23
4.	Juli	0,25
5.	Agustus	0,24
6.	September	0,23

Sumber: Sub Bagian Umum BKD DIY.

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai kedisiplinan pegawai selama enam bulan terakhir dalam triwulan kedua dan ketiga mengalami fluktuasi. Pada bulan April hingga Juni nilai rata-rata kedisiplinan pegawai di BKD DIY stagnan di angka 0,23. Bulan Juli ada kenaikan rata-rata kedisiplinan pegawai dan bisa dikatakan sempurna karena

memiliki nilai 0,25. Namun, bulan Agustus ada penurunan nilai kedisiplinan pegawai dengan rata-rata 0,24 dan pada bulan September mengalami penurunan kembali ke angka 0,23. Sistem penilaian kinerja ini dilakukan oleh pimpinan dan sesama pegawai dengan cara saling menilai satu dengan yang lain, namun dalam penilaian ini memiliki celah kemungkinan adanya kerjasama antar pegawai untuk merekayasa penilaian termasuk disiplin kerja agar terlihat baik.

Setiap hari Senin dan Kamis, pimpinan BKD DIY juga menerapkan apel pagi sebagai forum pelaporan kinerja pegawai dan pemberian amanat dari pimpinan. Dalam pelaksanannya, tidak sedikit pegawai yang mengobrol dengan sesama pegawai lain dan tidak mendengarkan amanat dengan baik. Bahkan ada pegawai yang kedapatan tidak mengikuti apel pagi hari (hasil observasi tanggal 5 – 15 Oktober 2015). Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai terhadap ketataan pada peraturan kerja di BKD DIY belum maksimal.

Indikasi lain tentang kurangnya kedisiplinan pegawai pada ketataan standar kerja yang ditetapkan adalah dari profesionalitas pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan pemanfaatan waktu kerja. Dalam Keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995 telah ditentukan jam kerja instansi pemerintah adalah 37 jam 30 menit per minggu, baik untuk 5 (lima) hari kerja maupun 6 (enam) hari kerja sesuai yang ditetapkan Kepala Daerah masing-masing. Mengacu pada standar jam kerja yang ditetapkan oleh Presiden tersebut, serta jumlah hari kerja yang berlaku di BKD DIY adalah 5 (lima) hari kerja, maka jam kerja setiap hari yang harus dilakukan oleh pegawai secara efektif adalah kurang lebih 7,5 jam. Kurangnya pengawasan terhadap

pegawai dalam bekerja hanya dengan menggunakan presensi secara *online* ketika awal masuk (pagi) dan selesai kerja (sore) memberikan celah bagi pegawai untuk bertindak tidak disiplin, misalnya pegawai membolos keluar kantor pada siang hari.

Fakta yang didapati di lapangan khususnya di BKD DIY penggunaan jam istirahat terkadang kurang efektif karena sering disalahgunakan untuk keperluan lain yang membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor (hasil observasi tanggal 5 - 15 Oktober 2015). Selain itu, ketika jam istirahat didapati ada beberapa pegawai yang sering keluar kantor untuk makan siang dan kembali ke kantor melebihi batas waktu jam istirahat. Hal itu menyebabkan terpotongnya waktu efektif kerja dalam hitungan standar jam kerja harianya.

Permasalahan lain yang sesuai dengan indikator bekerja secara etis yaitu pada saat jam kerja berlangsung, sering didapati pegawai yang tidak menggunakan waktu kerjanya dengan baik justru digunakan untuk bermain *game online* dengan komputer yang disediakan kantor. Ada juga pegawai yang sibuk mengoperasikan *gadget*-nya untuk keperluan yang tidak berkaitan dan mendukung pekerjaannya pada jam kerja (hasil observasi tanggal 5 -15 Oktober 2015).

Rendahnya kedisiplinan kerja pegawai pasti memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Disiplin kerja disebabkan adanya dorongan dari dalam diri seorang pegawai maupun dari pengaruh hasil interaksinya dengan lingkungan kerja. Helmi (1996) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor dari dalam diri dan faktor lingkungan. Sedangkan Hasibuan (2006) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:1)

tujuan dan kemampuan, 2) teladan pimpinan, 3) balas jasa, 4) keadilan, 5) pengawasan melekat, 6) sanksi hukuman, 7) ketegasan, 8) hubungan kemanusiaan. Selain itu, komitmen individu pegawai terhadap organisasi/instansinya juga bisa menjadi faktor kuat rendahnya disiplin kerja. Lingkungan kerja sebagai salah satu hal yang mempengaruhi disiplin kerja seperti menurut Nitisemito dalam Helmi (1996), memiliki beberapa indikator diantaranya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas untuk pegawai.

Melihat berbagai permasalahan yang ditemukan dilapangan diperlukan penguatan indikasi-indikasi permasalahan dengan cara pra-riset untuk mengetahui faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai BKD DIY. Pegawai diminta untuk memberikan jawaban dua hal yang dominan yang mempengaruhi disiplin kerja dari 4 opsi yang ditawarkan. Opsi yang diberikan kepada pegawai adalah opsi yang didasarkan pada teori-teori yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kepribadian, lingkungan kerja (Helmi, 1996), kompensasi (Singodimejo, 2000), dan komitmen (Mowday, 1982). Dari hasil pra-riset yang dilakukan terhadap 20 pegawai BKD DIY, diperoleh dua hal yang mereka anggap banyak mempengaruhi kedisiplinan, yaitu lingkungan kerja dan komitmen. Sebaran jawaban yang diberikan oleh pegawai yang menjadi obyek pra-riset adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hal- hal yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

No.	Faktor yang Mempengaruhi	Jumlah Jawaban
1.	Lingkungan Kerja	13 jawaban
2.	Kompensasi	7 jawaban
3.	Kepribadian	8 jawaban
4.	Komitmen	12 jawaban
	Total	40/2= 20 orang

Sumber: Hasil Pra-Riset

Dari hasil wawancara pertama dengan Kepala Sub Bagian Umum (1 Oktober 2015) didapatkan informasi bahwa di beberapa lokasi kantor BKD DIY mengalami kebocoran ketika hujan turun. Dari hasil observasi juga didapati kondisi tempat kerja di kantor BKD DIY masih berupa bangunan lama. Terlihat beberapa bangunan dan aksesorisnya sudah usang dan lapuk. Desain tempat kerja dan ruang masing-masing ruang bagian dan bidang belum direnovasi menyesuaikan desain tempat kerja modern. Masalah lain yang mengganggu fokus kerja pegawai adalah seringnya pedagang masuk ke dalam kantor untuk menawarkan produknya dengan intensitas 1 sampai 2 kali dalam sehari (hasil observasi tanggal 5 – 15 Oktober 2015). Kondisi ini menyebabkan kondusifitas (suasana) kerja menjadi terganggu karena kurangnya kenyamanan yang didapatkan pegawai dalam bekerja.

Hubungan pegawai dengan pimpinan di BKD DIY bisa dikatakan tidak terlalu dekat, bahkan pimpinan tidak mengenali semua pegawainya. Terkadang pegawai justru menjaga jarak dengan pimpinannya karena merasa takut dengan gaya kepemimpinan pimpinan yang keras. Pimpinan juga kurang memberikan penghargaan berupa *reward* kepada para pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik (hasil wawancara kedua dengan pegawai BKD DIY tanggal 12 November 2015).

Hasil wawancara kedua dengan beberapa pegawai BKD DIY pada tanggal 12 November 2015 didapatkan informasi bahwa mereka mengeluhkan beberapa fasilitas yang kurang memadai di lingkungan kantor. Diantaranya adalah *air conditioner* (AC) yang kurang berfungsi secara normal sehingga membuat suhu di ruangan kurang kondusif. Fasilitas lain yang kurang memadai adalah kantin atau tempat makan untuk makan siang yang kurang luas dan menu-menu yang disajikan kurang variatif. Hal ini menyebabkan pegawai yang merasa bosan dengan makanan yang ada di kantin harus keluar dari kantor untuk ke tempat makan yang lumayan jauh sehingga menyebabkan bertambahnya jam untuk menuju dan kembali dari tempat makan.

Komitmen sebagai sebuah sikap yang muncul dari dalam diri individu pegawai, memiliki kemungkinan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Buchanan (1974) menemukan bahwa indikator komitmen terdiri dari identifikasi, keterlibatan diri dan loyalitas. Identifikasi dibuktikan ketika pegawai merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya. Keterlibatan diri dapat dilihat dari penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga ke dalam psikologis seorang pegawai. Loyalitas pegawai bisa diketahui dari penerimaannya terhadap organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Rendahnya komitmen pegawai BKD DIY terlihat dari kurang terinternalisasinya visi misi dan nilai-nilai yang ditetapkan oleh BKD DIY. Terlihat dari hasil wawancara dengan pegawai BKD DIY ketika ditanya visi misi dan nilai-nilai

yang dikedepankan di BKD DIY dia tidak mengetahui secara persis. Ini berarti pegawai belum bisa menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi sebagai wujud kebanggannya terhadap instansi tempatnya bekerja (hasil wawancara pegawai tanggal 12 November 2015).

Penyerapan (pemahaman) peraturan-peraturan ke dalam diri pegawai yang kemudian membentuk kesadaran untuk mematuhi juga belum maksimal dilaksanakan oleh pegawai. Pengakuan salah seorang pegawai BKD DIY bahwa ia melaksanakan peraturan tanpa tahu seperti apa wujud asli dan utuh peraturan tersebut. Ketika diketahui adanya kesalahan dan ia mendapatkan teguran baru kemudian ia akan mengetahui seperti apa peraturan sebenarnya (hasil wawancara pegawai BKD DIY tanggal 12 November 2015).

Komitmen menjadi salah satu hal yang dianggap berpengaruh terhadap disiplin kerja seseorang, meskipun kompensasi yang diberikan oleh organisasi besar namun belum tentu hal tersebut dapat meningkatkan disiplin kerja. Karena disiplin berasal dari keinginan kuat individu untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan organisasi (hasil wawancara dengan pegawai Sub Bagian Simpeg, 26 Oktober 2015).

Dari hasil pra-riset yang memunculkan dua faktor dominan didukung dengan data-data permasalahan di lapangan yang dianggap mempengaruhi disiplin kerja di atas belum terbukti sepenuhnya benar. Maka harus dilakukan penelitian mendalam guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja di BKD DIY. Dengan melihat penelitian-penelitian sebelumnya, dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan Andriyani (2010)

menemukan adanya pengaruh positi dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Penelitian Galih (2014) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Cimahi. Yulia dan Bambang (2014) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen dengan disiplin kerja.

B. Identifikasi Masalah

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan penulis, didapatkan beberapa permasalahan yang ada di BKD DIY, diantaranya :

1. Banyaknya pegawai yang sering datang terlambat ke kantor bahkan dengan jumlah hampir sebagian besar dari jumlah pegawai di setiap bulan.
2. Kedisiplinan pegawai masih kurang terlihat ketika apel pagi banyak pegawai yang mengobrol dan tidak memperhatikan amanat apel.
3. Disaat jam kerja berlangsung, terkadang ada pegawai yang bermain *game* dan *gadget*.
4. Nilai rata-rata kedisiplinan pegawai selama enam bulan terakhir mengalami fluktuasi dengan nilai rata-rata tiga bulan terakhir mengalami penurunan.
5. Pegawai sering keluar kantor untuk keperluan yang tidak jelas dan menggunakan jam istirahat melebihi waktu yang ditentukan.
6. Tempat kerja (kantor) merupakan bangunan lama dengan desain arsitektur yang kurang representatif.

7. Ketika hujan turun, beberapa tempat mengalami kebocoran genteng dikarenakan usia bangunan yang sudah tua.
8. Adanya pedagang asongan yang masuk ke dalam kantor untuk menawarkan berbagai produknya dengan intensitas yang cukup tinggi, yaitu 2 sampai 3 kali sehari.
9. Fasilitas tempat makan dan *air conditoner (AC)* kurang berfungsi secara normal.
10. Hubungan pimpinan dengan pegawai di BKD DIY kurang memiliki kedekatan.
11. Beberapa pegawai tidak mengetahui visi misi dan nilai-nilai inti yang ditetapkan instansi.
12. Pegawai menjalankan peraturan yang ada tanpa mengetahui bentuk peraturan aslinya seperti apa.

C. Batasan Masalah

Beberapa permasalahan yang ada di lapangan dapat disimpulkan secara garis besar yaitu permasalahan lingkungan kerja, kenyamanan kerja, kepemimpinan, komitmen, kinerja serta disiplin kerja. Dari banyaknya permasalahan yang didapatkan di lapangan, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti dengan menarik beberapa variabel yang sesuai dengan permasalahan yang ditemukan. Hal ini dimaksudkan agar penitian tidak melebar kemana-mana dan tidak fokus melihat permasalahan yang ada. Penelitian akan difokuskan pada variabel lingkungan kerja, komitmen dan disiplin kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini diberi judul "**Pengaruh Lingkungan kerja dan Komitmen**

terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta”.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komitmen secara simultan terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen secara simultan terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan pengetahuan mengenai perkembangan teori dalam bidang lingkungan kerja dan komitmen kerja pegawai terhadap disiplin pegawai dengan objek yang lebih luas dan komprehensif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan dalam ilmu manajemen khususnya mengenai lingkungan kerja, komitmen dan disiplin kerja pegawai dalam instansi pemerintahan.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan evaluasi bagi instansi untuk menangani permasalahan kepegawaian khususnya dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

c. Bagi Orang Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan baru bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan maupun instansi pemerintahan yang menghadapi masalah serupa.

d. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Lateiner dan Livine (1995) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sedangkan Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2002) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 53 tahun 2010 (dalam Evanita, 2013) menyebutkan bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman sanksi disiplin.

Dari berbagai definisi disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah kekuatan dari dalam diri seseorang yang teraktualisasi menjadi sebuah tindakan, sikap atau tingkah laku untuk bersedia taat dan patuh pada peraturan atas kesadaran sendiri tanpa adanya paksaan. Kedisiplinan menjadi alat utama ketaatan dan kepatuhan terhadap batasan-batasan yang ditetapkan oleh organisasi baik itu berupa deskripsi kerja, peraturan organisasi maupun target kerja.

b. Karakteristik Disiplin Kerja

Perilaku disiplin, menurut Sinungan (1997) tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut: 1) adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) adanya perilaku yang dikendalikan, 3) adanya ketaatan. Perilaku disiplin tewujud atas dasar dorongan dari dalam individu pegawai sebagai respon atas penghormatannya terhadap peraturan yang ditetapkan. Disiplin juga merupakan alat pengandali diri seseorang untuk menentukan apa yang boleh dan tidak dilakukan serta sejauh mana dia melakukan tindakan yang masih dalam batas tanggungjawabnya. Ketataan terhadap atasan maupun pertauran yang ditetapkan, sangat dipengaruhi oleh

disiplin yang dimiliki seseorang. Ketika tidak ada dorongan untuk melakukan kedisiplinan, maka ketiaaan akan sulit terwujud.

Disiplin kerja terbagi menjadi dua jenis (Terry, 2006), yaitu :

- 1) *Self discipline*. Disiplin ini timbul karena kesadaran dari dalam diri seseorang secara sukarela mematuhi peraturan karena ia merasa telah menjadi bagian dalam organisasi.
- 2) *Command discipline*. Disiplin yang muncul akrena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Handoko (2001) membagi disiplin kerja menjadi tiga macam kedisiplinan, yaitu:

- 1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah upaya pencegahan agar pegawai menghindari penyelewengan terhadap peraturan. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai. Dengan cara itu, para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Adapun aturannya seperti : kehadiran, penggunaan jam kerja, ketetapan waktu, penyelesaian pekerjaan.

- 2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah penanganan erhadap pegawai yang melakukan tindakan indisipliner dan mencegah terjadnya pelanggaran lebih lanjut.

- 3) Disiplin progresif

Disiplin progresif yaitu pemberian hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang untuk memberikan kesempatan

kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Adapun langkah-langkah dalam memberikan hukuman progresif adalah peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing dan pemecatan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Helmi (1996) dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Faktor kepribadian merupakan faktor penting karena berkaitan dengan sistem nilai yang dianut, yang mendasari perilaku disiplin. Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Disiplin kerja timbul sebagai akibat interaksinya dengan lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus (Helmi, 1996).

Mowday (1982) menyatakan pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk kehadirannya dalam organisasi dan usaha untuk mencapai tujuan itulah yang akan mendorong pegawai untuk bertindak disiplin.

Menurut Singodimedjo (2000), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai diantaranya adalah:

- 1) Kompensasi. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Teladan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan pegawai para bawahan akan meniru yang dilihatnya setiap hari.
- 3) Peraturan. Para pegawai akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas, pasti dan diinformasikan kepada mereka.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Keberanian pimpinan memberikan tindakan tehadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- 5) Pengawasan pimpinan. Pengawasan pimpinan diperlukan untuk mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
- 6) Perhatian kepada pegawai. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.
- 7) Kebiasaan-kebiasaan yang baik. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian

yang sesuai dengan tempat dan waktunya akan mendorong pegawai bertindak disiplin.

Sedangkan Hasibuan (2006) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

d. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (dalam Nimpu, 2015) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah bentuk sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2001).

Tu'u (2004) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain : penataan kehidupan bersama, pembangunan kepribadian, melatih kepribadian, fungsi pemaksaan, fungsi hukuman, dan fungsi menciptakan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki 5 (lima) komponen seperti :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika sebagai seorang pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktivitas itu dijalankan. Baik itu organisasi yang bersifat *profit oriented* seperti perusahaan maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang pegawai. Kenyamanan dalam bekerja seorang pegawai ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik

dan kondisif lingkungan kerja pegawai, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.

Menurut Terry (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sedarmayati (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992).

Sedangkan Schultz & Schultz (2006) memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Simpulan dari beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Tempat kerja dimana seorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya

untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada proses kerjanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik yang bisa berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan. Hubungan sosial yang terjalin dengan sesama pegawai maupun atasan memiliki pengaruh terhadap kenyamanan kerja seorang pegawai yang pada akhirnya akan berdampak pada kedisiplinan dirinya.

Sedarmayanti (2009) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya), 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Sedarmayanti, 2009).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Nitisemito (1992) merinci faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai menjadi 7 faktor yakni:

- 1) Warna; merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Pemakaian warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja; apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan; dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Sirkulasi udara yang baik; akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin.
- 5) Jaminan terhadap keamanan; menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan

juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.

- 6) Kebisingan; faktor yang dimaksud merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang; merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Tidak berbeda jauh dari Nitisemo, Ahyari (2005) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan. Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai perusahaan baik dari lampu maupun dari sinar matahari. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap. Sistem penerangan yang baik diharapkan pegawai akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan pegawai dalam bekerja dapat diperkecil.
- 2) Suhu udara. Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi pegawai akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja dan kenyamanan para pegawai, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.

- 3) Suara bising. Pegawai memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan menganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.
- 4) Ruang gerak. Sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan pegawai tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak dari masing-masing pegawai.
- 5) Keamanan kerja. Kondisi kerja yang aman akan membuat pegawai tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas pegawai.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002) terdiri dari:

- 1) suasana kerja, 2) hubungan dengan rekan kerja, 3) hubungan antar bawahan dengan pimpinan, dan 4) tersedianya fasilitas untuk pegawai.

3. Komitmen

a. Pengertian Komitmen

Meyer dan Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Buchanan (1974) memandang komitmen sebagai partisan, keterikatan afektif dengan tujuan dan

nilai-nilai organisasi, peran seseorang dalam kaitannya dengan tujuan dan nilai-nilai, dan untuk organisasi demi kepentingannya sendiri, terlepas dari instrumen nilainya.

Definisi dari ahli lain tentang komitmen organisasi yaitu kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi (Steers, 1988).

Komitmen terhadap perusahaan adalah tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan, dan untuk keinginannya melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut (Davis dan Newstrom, 1985). Selanjutnya Luthans (2006) mengatakan sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Porter dan Mowday (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :a) penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, b) kesiapan dan kesedian untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, c) keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Mengacu pada definisi-definisi yang diberikan oleh para ahli, komitmen dapat disimpulkan sebagai kekuatan psikologis individu untuk mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya, menerima visi misi dan tujuan organisasi serta selalu menginginkan dirinya bertahan untuk menjadi bagian dari organisasi.

b. Karakteristik Komitmen

Menurut Michaels (1997), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan diantaranya menyenangi pekerjaannya, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
- 2) Ciri-ciri komitmen dalam kelompok seperti selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.
- 3) Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang pegawai antara lain :

- 1) Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap pegawai.
- 1) Ciri pekerjaan, seperti *job description* identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- 2) Pengalaman kerja, seperti *track record* pekerjaan sebelumnya dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai antara lain :

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.
- 4) Pengalaman kerja. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

d. Indikator Komitmen

Allen & Meyer (1997) mendeskripsikan indikator dari komitmen organisasi sebagai berikut:

- 1) *Affective commitment.* Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah.
- 2) *Continuance comitment.* Keinginan untuk bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi.
- 3) *Normative commitment.* Sikap individu untuk bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

Sedangkan Buchanan (1974) menemukan bahwa indikator komitmen terdiri dari:

- 1) Identifikasi. Merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya.
- 2) Keterlibatan Diri. Penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga ke dalam psikologisnya.
- 3) Loyalitas. Sikap afeksi dan penerimaannya terhadap organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Andriyani (2010) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo”. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.
2. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Hotel Nikki Denpasar” yang dilakukan oleh Dharmawan (2011). Hasil penelitian menunjukkan adanya berpengaruh positif dan signifikan secara langsung antara kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja pegawai Hotel Nikki Denpasar.
3. Septian (2014) melakukan penelitian dengan judul ‘‘Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian di Kota Cimahi’’. Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Cimahi.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Bambang (2014) yang berjudul “Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Kaitanya terhadap Disilpin Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II Blitar”. Dalam

penelitiannya juga menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen dengan disiplin kerja.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja fisik yang ada di Badan Kepegawaian Daerah DIY terlihat belum sepenuhnya bisa mendukung terbentuknya disiplin kerja. Kantor kerja yang merupakan bangunan tua serta desain tempat kerja yang kurang *up to date* dapat menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman dan enggan untuk bersikap disiplin. Semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin besar munculnya sikap disiplin kerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan hal utama yang menjadi penentu aktivitas yang dihasilkan seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat berbentuk fisik maupun non-fisik. Peralatan kerja, fasilitas penunjang kerja serta desain tempat kerja termasuk bagian lingkungan kerja fisik. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik berupa relasi sosial atau hubungan kerja dengan sesama pegawai maupun dengan atasan. Secara fisik, lingkungan kerja di BKD DIY terlihat kurang mendukung kinerja pegawai. Kedua lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Ibarat dua sisi mata uang, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial akan memberikan pengaruh dan dorongan bagi proses kerja seorang pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik (Helmi, 1996). Ketersediaan peralatan

kerja yang memadai, fasilitas kerja yang komplit serta desain tempat kerja yang nyaman dapat mendorong pegawai untuk melakukan sikap disiplin kerja. Dengan kecukupan fasilitas yang diperolehnya, pegawai tidak akan memiliki alasan untuk melakukan pelanggaran yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik. Sedangkan hubungan kerja dengan sesama pegawai dan atasan juga dapat memberikan motivasi pegawai untuk berbuat disiplin. Kondisi hubungan kerja yang baik dengan iklim organisasi yang tercipta diantara pegawai dengan atasan yang senantiasa menjunjung tinggi kedisiplinan akan membuat seorang pegawai terpacu mengikuti kedisiplinan kerja. Seorang pegawai akan merasa malu ketika ia tidak disiplin sedangkan teman sejawatnya tidak ada yang melakukan pelanggaran dan perilaku indisipliner. Teladan atasan yang mencontohkan nilai disiplin kerja juga akan membuat pegawai terdorong untuk menirunya.

Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak pada kurang disiplinnya pegawai dalam bekerja. Kurang nyamannya pegawai dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan kecenderungan pegawai untuk berbuat tidak disiplin. Semakin buruk lingkungan kerja semakin rendah juga kemungkinan disiplin kerja yang dilakukan pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, diajukan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Kerja

2. Pengaruh Komitmen terhadap Disiplin Kerja

Sikap yang timbul dari dalam diri seseorang untuk menaati apa yang telah ditetapkan oleh organisasi dan selalu berusaha untuk bertahan menjadi bagian dalam organisasi disebut sebagai komitmen. Komitmen tumbuh atas kesadaran seseorang tanpa adanya paksaan. Ia lahir sebagai wujud kecintaannya yang tinggi terhadap organisasi dan keingginnnya untuk selalu bersama dengan organisasi. Hal ini bisa menjadi keunggulan sebuah organisasi terutama dalam hal penguatan internal sumberdaya manusianya. Komitmen yang tinggi mendorong seseorang untuk selalu hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi, dengan kata lain pegawai yang berkomitmen tinggi akan memicu tindakan disiplin kerja (Mowday, 1982).

Komitmen pegawai BKD DIY untuk mematuhi peraturan terlihat masih kurang. Terbukti dengan masih banyaknya pegawai yang terlambat masuk kantor selama beberapa bulan terakhir. Bahkan dari penilaian disiplin kerja yang dilakukan dalam triwulan ketiga, selama bulan Juli-September mengalami penurunan rata-rata disiplin kerja pegawai.

Penguatan internal dimulai dari ketaatan pegawai/pegawai terhadap aturan-aturan, target serta standar yang telah ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Maka komitmen dapat mendorong pegawai untuk bertindak disiplin dengan mematuhi peraturan yang ditetapkan organisasi/instansi. Pegawai yang tidak ingin mendapatkan sanksi disiplin bahkan pencopotan akibat tindakan indisiplinernya akan selalu berkomitmen menaati peraturan dan memenuhi standar yang telah ditetapkan instansi.

Besarnya komitmen yang dimiliki pegawai akan berdampak pada besarnya sikap disiplin yang dilakukan oleh pegawai.

Rendahnya komitmen yang dimiliki pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dalam organisasi akan berdampak pada rendahnya disiplin kerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen yang rendah kurang memiliki rasa tanggungjawab untuk bertindak disiplin. Semakin rendah komitmen seorang pegawai maka semakin rendah juga kemungkinan untuk bertindak disiplin dalam bekerja.

Dari uraian di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂: Komitmen Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Kerja

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja sebagai tempat utama pegawai melakukan aktifitas kerjanya akan memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif akan mendukung pegawai untuk melakukan pekerjaan secara disiplin. Pelanggaran peraturan juga akan terminimalisir dengan adanya lingkungan kerja sosial yang mendukung. Sebaliknya, komitmen kerja seorang pegawai yang buruk akan memicu tindakan indisipliner. Komitmen yang rendah dapat menyebabkan seseorang bertindak sesuka hatinya dan mengabaikan kedisiplinan kerja.

Kondisi lingungan kerja yang buruk, baik fisik maupun sosial dapat mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman. Fasilitas kerja maupun desain tempat

kerja yang tidak layak dapat menurunkan *mood* seseorang dalam bekerja menjadi turun. Hal ini bisa memicu tindakan ketidak-disiplinan dalam bekerja. Sedangkan komitmen kerja yang tinggi akan menimbulkan rasa kebanggaan dan loyalitas pegawai pada tempat bekerja (organisasi) juga tinggi. Kuatnya komitmen seseorang terhadap organisasinya akan menumbuhkan sikap disiplin dalam bekerja. Setiap tindakannya akan didasarkan pada efek yang harus diterimanya dan juga organisaasinya manakala ia melakukan tindakan yang tidak disiplin. Semakin tinggi dan kuat komitmen diri seorang pegawai, kemungkinan disiplin kerja yang dilakukan juga semakin tinggi.

Buruknya lingkungan kerja fisik maupun sosial yang ada disekitar seorang pegawai disertai dengan minimnya komitmen diri pegawai akan berpengaruh juga pada sikap disiplin kerjanya. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak kondusif akan mempersulit proses kerja pegawai. Hal ini akan menyebabkan turunnya semangat kerja pegawai. Rendahnya semangat kerja pegawai jika ditambah dengan lemahnya komitmen diri pegawai, akan semakin memperburuk aktifitas kerjanya. Disiplin kerja adalah hal yang akan terpengaruh ketika lingkungan kerja buruk dan komitmen pegawai rendah.

Kondusifitas lingkungan kerja, baik yang berupa fisik maupun sosial secara langsung berperan terhadap kenyamanan kerja pegawai. Saat pegawai merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka tindakan disiplin kerja lebih mudah dilaksanakan. Didukung oleh komitmen yang berasal dari diri seorang pegawai yang tinggi maka sikap disiplin kerja kecil kemungkinan akan dilanggar. Semakin kondusif lingkungan kerja dan semakin kuat komitmen pegawai terhadap

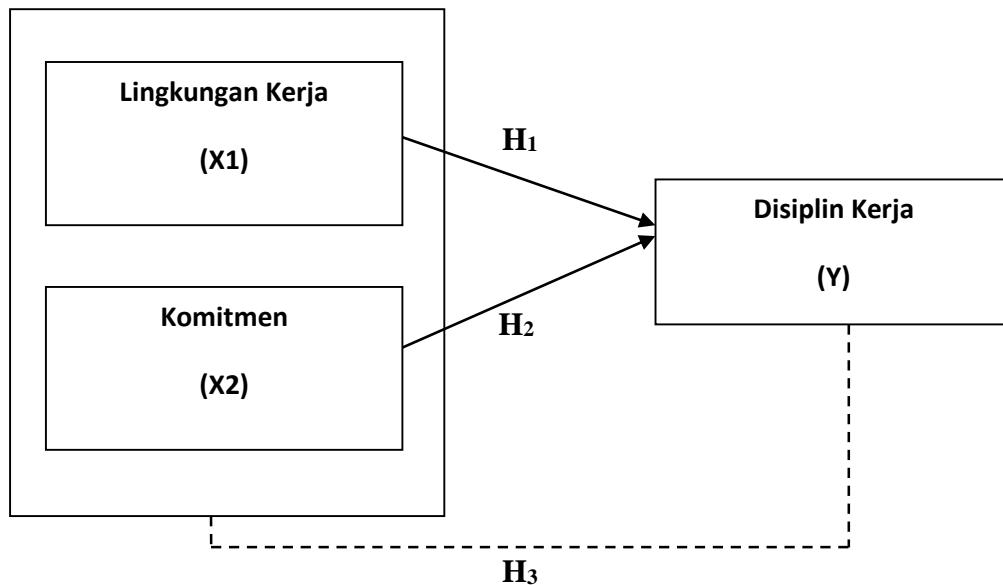
organisasinya, maka akan semakin baik juga didiplin kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai.

Dari uraian di atas, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₃: Lingkungan Kerja dan Komitmen Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

D. Paradigma Penelitian

Berdasar kerangka pemikiran di atas, maka paradigm penelitian tentang hubungan Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan : ————— Pengaruh antar variable

----- Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara simultan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Pendekatan kuantitaif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel (Sugiyono, 2009). Penelitian ini akan mengenalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di Badan Kepegawaian Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta yang beralamat di Jalan Kyai Mojo nomor 56, Yogyakarta. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari-Maret 2016.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel ditujukan untuk menunjukkan variabel yang digunakan dalam penelitian dan diukur dengan indikator-indikator yang diambil dari teori-teori yang berkaitan.

1. Variabel Dependen

Disiplin Kerja merupakan variabel terikat atau dependen dalam penelitian ini. Disiplin Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kekuatan dari dalam diri seorang pegawai yang teraktualisasi menjadi sebuah tindakan, sikap atau tingkah laku untuk bersedia taat dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan oleh BKD DIY atas kesadaran sendiri tanpa adanya paksaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja secara etis.

2. Variabel Independen

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai di BKD DIY. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan serta tersedianya fasilitas untuk pegawai.

b. Komitmen

Komitmen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kekuatan psikologis individu pegawai BKD DIY untuk mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya, menerima visi misi dan tujuan organisasi serta selalu menginginkan dirinya bertahan untuk menjadi bagian dari organisasi. Untuk mengukur variabel komitmen, indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi identifikasi keterlibatan diri dan loyalitas.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian daerah di DIY yang berjumlah 105 orang dari semua bidang yang ada. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian populasi sehingga sampel dalam penelitian ini sejumlah 105 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009). Indikator-indikator yang digunakan dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda check list (V) pada kolom jawaban yang disediakan.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala *Likert*, dengan perhitungan skor sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat Setuju bernilai 5 poin.
- b. Jawaban Setuju bernilai 4 poin.
- c. Jawaban Kurang Setuju bernilai 3 poin.
- d. Jawaban Tidak Setuju bernilai 2 poin
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju bernilai 1 poin.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variable Lingkungan Kerja, Komiten dan Disiplin Kerja dalam bentuk angket. Instrument yang digunakan mengadopsi dari penelitian sebelumnya.

Kuesioner Disiplin Kerja diambil dari kuesioner yang dikembangkan oleh Evanita (2013) dalam Tesisnya yang berjudul “Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping”. Pertanyaan berjumlah 8 butir digunakan semuanya dalam penelitian ini. Salah satu contoh pernyataan dalam instrumen ini seperti “Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya”.

Lingkungan Kerja menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Simanjuntak (2013) dalam tesisnya yang berjudul “Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan”. Pertanyaan dalam angket berjumlah 6 butir dan digunakan semua dalam penelitian ini. “Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan” merupakan salah satu contoh pernyataan dalam instrumen ini.

Kuesioner Komitmen diambil dari angket yang dikembangkan oleh Cook dan Wall (1980) dalam jurnalnya yang berjudul “New York Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-fulfilment”. Dengan jumlah pertanyaan sebanyak 9 butir, dan digunakan semua dalam penelitian ini. Pernyataan dalam instrumen ini contohnya seperti “Saya bangga ketika memberitahu orang dimana tempat saya bekerja”.

Kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan
Disiplin Kerja	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 5. Bekerja Etis	1 2 3,4 5,7 6,8
Lingkungan Kerja	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan	9,10 11 12,13
Komitmen	4. Tersedianya fasilitas untuk karyawan 1. Identifikasi 2. Keterlibatan Diri 3. Loyalitas	14 15,16, 17 18,19,20 21,22,23

G. Uji Coba Instrumen

Untuk mengetahui data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat diketahui layak tidaknya data yang terkumpulkan. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2009). Uji coba instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *repeated measure* (pengukuran berulang) dengan menguji item-item pernyataan kepada responden.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor.

Dari uji CFA yang telah dilakukan, didapatkan hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji CFA
Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Disiplin_1			.791
Disiplin_2			
Disiplin_3			.805
Disiplin_4			.826
Disiplin_5			.378
Disiplin_6	.782		
Disiplin_7	.843		
Disiplin_8	.657		
LingkunganKerja_1	.715		
LingkunganKerja_2	.608		
LingkunganKerja_3	.444	.511	
LingkunganKerja_4	.889		
LingkunganKerja_5	.804		
LingkunganKerja_6	.804		
Komitmen_1		.644	
Komitmen_2		.648	
Komitmen_3		.479	
Komitmen_4		.609	
Komitmen_5		.394	
Komitmen_6	.581	.390	
Komitmen_7		.650	
Komitmen_8			
Komitmen_9		.405	.472

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa beberapa item pernyataan pada masing-masing variabel telah mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas dan di bawah 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Meskipun semua Item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya, akan tetapi berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa tidak semua item pernyataan dinyatakan valid. Item Disiplin Kerja 2 dan 5 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50. Sedangkan item Disiplin Kerja 6, Disiplin Kerja 7 dan Disiplin Kerja 8 dinyatakan gugur karena tidak mengelompok dalam variabel yang seharusnya. Item Lingkungan Kerja 3 merupakan satu-satunya item yang gugur dalam variabel Lingkungan Kerja karena memiliki nilai *loading factor* yang ganda. Pertanyaan yang dinyatakan gugur dalam variabel Komitmen yaitu Komitmen 3, Komitmen 5 dan Komitmen 8 karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50 serta Komitmen 6 dan Komitmen 9 karena memiliki nilai *loading factor* ganda.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji CFA pertama dengan adanya beberapa item yang dinyatakan gugur, maka item-item tersebut dihapuskan dan tidak dipakai dalam penelitian selanjutnya. Jumlah item yang dinyatakan gugur yaitu sebanyak 11 butir pertanyaan dari 23 butir item keseluruhan sehingga pertanyaan yang digunakan sebanyak 12 butir item. Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan item-item yang selanjutnya akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 7. Item Pertanyaan Lolos Uji CFA
Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Disiplin_1			.791
Disiplin_3			.805
Disiplin_4			.826
LingkunganKerja_1	.715		
LingkunganKerja_2	.608		
LingkunganKerja_4	.889		
LingkunganKerja_5	.804		
LingkunganKerja_6	.804		
Komitmen_1		.644	
Komitmen_2		.648	
Komitmen_4		.609	
Komitmen_7		.650	

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Fornell dan Larcker (dalam Fatah, 2015) mengatakan nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5. Nilai AVE pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai konstruk variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sama, sedangkan nilai konstruk variabel Komitmen berbeda. Tabel 8 menunjukkan nilai masing-masing konstruk variabel:

Tabel 8. Korelasi, Mean, Standard Deviation, dan Cronbach Alpha

Variabel	Mean	SD	α Value	AVE	1	2	3
1 Disiplin Kerja	4.200	.427	0.880	0.652	0.880		
2 Lingkungan Kerja	4.371	.487	0.886	0.557	.220*	0.886	
3 Komitmen	3.305	.415	0.078	0.407	.130	-.011	0.078

Sumber: Data diolah tahun 2016

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai *Cronbach Alpha* ditunjukkan pada nilai yang di cetak tebal

2) Divergent Validity

Divergent validity digunakan untuk korelasi antar variabel berbeda atau tidak. *Divergent validity* diukur berdasarkan korelasi dan *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan oleh tabel 8 yang menunjukkan antar variabel berbeda. Campbell dan Fiske (dalam Fatah, 2015) menyatakan bahwa nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85. Tabel 9 menunjukkan bahwa antar variabel memiliki *discriminant validity* yang berbeda:

Tabel 9. Discriminant Validity, AVE, Mean, Standard Deviation, Cronbach value, dan Square Correlation

Variabel	Mean	Std. Deviation	α Value	Square Correlation		
				1	2	3
1 Disiplin Kerja	2.9400	0.4271	0.8800	[0.6520]	0.0484	0.0169
2 Lingkungan Kerja	2.9767	0.4871	0.8860	0.1153	[0.5930]	0.0001
3 Komitmen	2.9511	0.4146	0.0780	0.4977	-0.0430	[0.4070]

Sumber: Data Diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada nilai ada dalam tanda kurung

Nilai discriminant validity ditunjukkan pada nilai di sebelah kiri AVE

Square correlation ditunjukkan pada nilai di sebelah kanan AVE

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang berbeda akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai *alpha cronbach* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi. Cortina (dalam Fatah, 2015) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut :

- 1) 0,80 – 1,00 = Reliabilitas Baik
- 2) 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- 3) < 0,60 = Reliabilitas Buruk

Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0.880	Reliabilitas Baik
Lingkungan Kerja	0.886	Reliabilitas Baik
Komitmen	0.077	Reliabilitas Buruk

Sumber : Data Primer diolah tahun 2016

Tabel 10 menunjukkan bahwa reliabilitas variabel komitmen bernilai buruk, sehingga instrument yang digunakan dalam penelitian ini tidak dapat digunakan untuk penelitian yang lain.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE*

= *Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) Ho diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya Ha ditolak (Nugroho, 2005)
- 2) Ho ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya Ha diterima (Nugroho, 2005).

b. Uji Linieritas

Uji liniearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikasi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance*

Inflation Faktor (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (lingkungan kerja dan komitmen) terhadap variabel dependen (disiplin). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Cara untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Obyek Penelitian

1. Sejarah Badan Kepegawaian Daerah D.I. Yogyakarta

BKD DIY merupakan lembaga kepegawaian yang ada di wilayah DIY yang merupakan perkembangan dari lembaga kepegawaian yang ada sebelumnya. Secara resmi keberadaanya ditetapkan dengan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 11 Tahun 1960 tentang susunan organisasi dan formasi pegawai instansi-instansi Pemerintah Provinsi DIY, melalui lembaga yang disebut Kantor Urusan Pegawai (KUP). KUP yang dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang membawahi 6 (enam) bagian, mempunyai tugas pokok antara lain mengerjakan testing pengangkatan, pemberhentian, pemindahan kenaikan pangkat dan penyelesaian administrasinya, mengurus pemberian uang jajan tetap, deklarasi biaya dan meminjam uang untuk membeli kendaraan, mengurus pensiun janda, anak yatim piatu dan pembayaran pensiun serta tunjangan lain.

KUP terletak di Jalan Malioboro Nomor 12-14 yang berada di Komplek Kepatihan Danurejan Yogyakarta. Kepala Kantor Urusan Pegawai tercatat pada waktu itu yang menjabat adalah KRT Wirosaputro. Pada tahun 1973, berdasarkan Surat Keputusan Kepala Daerah Propinsi DIY Nomor 18 Tahun 1973 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Propinsi DIY, Kantor Urusan Pegawai berubah namanya menjadi Biro Personalia dengan lokasi dan gedung yang sama. Pada periode ini Kepala Biro Personalia dijabat oleh Drs. KRT Suyono Kusumo. Biro Personalia mengalami perubahan nama menjadi Biro Kepegawaian

Sekretariat Wilayah Daerah Propinsi DIY sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 1981 dengan lokasi tetap sama di eks gedung Biro Personalia. Pada tahun 1987, gedung Biro Kepegawaian dipindahkan ke lokasi yang baru tepatnya di komplek kepatihan yang paling utara, yang sekarang menjadi gedung Biro Hukum dan Badan Kerjasama.

Pada era otonomi daerah, seiring dengan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang lebih otonom, terjadi perubahan kelembagaan termasuk diantaranya adalah Biro Kepegawaian yang berubah menjadi Badan Kepegawaian Daerah Propinsi DIY (berdasarkan Perda Provinsi DIY Nomor 4 Tahun 2000). Adanya peningkatan eselonering pimpinannya menjadikan kewenangannya menjadi lebih luas. Adapun yang menjadi kepala Badan Kepegawaian Daerah yang pertama sejak perubahan tersebut adalah Drs. Soim. BKD menempati gedung eks Dinas Pendidikan dan Pengajaran Propinsi DIY yang terletak di Jalan Suryatmajan Nomor 9A, yang sekarang sudah menjadi Kantor Sekda dan Asek. Kemudian pada tahun 2002 gedung BKD dipindahkan ke luar komplek kepatihan yaitu di Jl. Kyai Mojo Nomor 56 Yogyakarta yang merupakan eks gedung Dinas Kesehatan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2004 tanggal 5 Februari 2004 Badan Kepegawain Daerah mengalami perubahan kembali menjadi Biro Kepegawaian Setda Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan yang pertama menjabat sebagai Kepala Biro Kepegawaian pasca perubahan dari Badan Kepegawain Daerah adalaholeh Ir. Soetaryo. Dua tahun berikutnya yaitu pada tahun 2005, Drs. Hardjono menggantikan posisi Kepala Biro sebelumnya, sampai pertengahan bulan Agustus 2006 beliau menjalankan tugas sebagai Kepala Biro

Kepegawaian Setda Provinsi DIY. Pada pertengahan bulan Agustus 2006 beliau wafat saat masih menjabat, dan posisi Kepala Biro Kepegawaian sempat vakum selama beberapa bulan. Setelah hampir 5 bulan vakum, didapatkan pengganti Kepala Biro Kepegawaian yaitu Sudibyo, SH.

Selanjutnya melalui Peraturan Daerah DIY Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Biro Kepegawaian Setda Provinsi DIY kembali mengalami perubahan kelembagaan menjadi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DIY dengan Kepala Badan Kepegawain Daerah yang pertama pasca perubahan kelembagaan yaitu Sudibyo, SH. Setelah menjabat selama lebih kurang 5 (lima) tahun, terhitung mulai tanggal 01 September 2011, Bapak Sudibyo,SH memasuki masa Bebas Tugas (BT). Maka, pada tanggal 07 November 2011 dilantiklah pejabat yang baru, yaitu R. Agus Supriyanto yang secara resmi menjabat sebagai Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DIY sampai saat ini.

Daftar Urutan Periodisasi Menjabat yaitu :

1. KRT. Wiro Saputro
2. Drs. KRT Suyono Kusumo
3. Drs. Marsudi Kartoraharjo (1982-1987)
4. KRT. Darukusumo atau Bapak. Rusdarundiyo (1987-1992)
5. Drs. Mudjono NA (1992-1994)
6. Dra. Siti Sulami (1994-1998)
7. Sutito, SH(1998-1999)

8. Ir. Setyoso Hardjowisastro, M.Si (1999-2000)

9. Drs. Soim (2000-2004)

10. Ir. Soetaryo (2004-2005)

11. Drs. Hardjono (2005-2006)

12. Sudibyo, SH. (2006-2011)

13. R. Agus Supriyanto (2011- sekarang)

2. Visi dan Misi dari Badan Kepegawaian Daerah D.I. Yogyakarta

a. Visi :

“Menjadi Pengelola Kepegawaian yang Profesional dan Berbudaya”

Keterangan:

Profesional artinya ahli dalam bidangnya, sehingga apabila kebijakan, pengelolaan dan fasilitasi itu dilaksanakan oleh ahlinya, maka hasilnya dengan sendirinya akan mewujudkan atau mencapai sesuatu yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

Sejahtera artinya terpenuhinya pemenuhan kebutuhan minimal pegawai sesuai dengan standar yang layak sebagai balas jasa dan penghargaan atas prestasi kerja pegawai.

b. Misi

Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DIY adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pegawai;
- 2) Meningkatkan pelayanan dan membangun sistem dokumentasi dan sistem informasi kepegawaian;
- 3) Meningkatkan kapasitas internal

3. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah D.I. Yogyakarta

Susunan atau struktur organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebagai berikut :

Gambar 2. Struktur Organisasi



Sumber: Subbagian Umum Badan Kepegawain Daerah DIY

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa Kepala Badan membawahi bidang-bidang. Kepala Badan dalam melaksanakan pekerjaan dibantu oleh sekretariat. Sekretariat membawahi Subbagian Program Data dan TI, Subbagian keuangan, serta Subbagian Umum. BKD DIY memiliki beberapa bidang dalam memudahkan pekerjaan diantaranya terdapat Bidang Pengembangan Pegawai yang dibantu oleh Subbidang Perencanaan Pegawai dan Subbidang Pengembangan Karier. Lalu ada Bidang Mutasi dibantu oleh Subbidang Mutasi

Jabatan serta Subbidang Kepangkatan dan Pensiun. Bidang Kedudukan Hukum dan Kesejahteraan dibantu oleh Subbidang Kedudukan Hukum Pegawai dan Subbidang Kesejahteraan Pegawai. Terakhir Bidang Tata Usaha Kepegawaian dibantu oleh Subbidang Dokumentasi dan Subbidang Sistem Informasi Manajemen Pegawai. Masing-masing Bidang dan Subbidang bekerja bersama-sama membantu Kepala Badan dalam melaksanakan tujuan dari Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam mengembangkan tugas dan amanah yang diberikan khususnya dalam bidang kepegawaian di Pemerintah Daerah (Pemda) Daerah Istimewa Yogyakarta.

4. Tujuan

- a. Terwujudnya peningkatan dan pengembangan kemampuan SDM yang profesional dan sejahtera;
- b. Terwujudnya sistem dokumentasi dan informasi kepegawaian yang akurat dan akuntabel;
- c. Terwujudnya peningkatan dukungan perencanaan, SDM, ketatausahaan, sarana prasarana dan keuangan Badan.

5. Sasaran

1. Terwujudnya PNS yang memiliki kemampuan, ketrampilan, perilaku kerja produktif dan terpenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi keluarganya;
2. Terwujudnya peningkatan kinerja aparatur;
3. Terwujudnya penataan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;

4. Terwujudnya pengelolaan arsip kepegawaian yang terpadu dan berkualitas;
5. Terintegrasinya data pegawai melalui Simpeg/data elektronik;
6. Terwujudnya dukungan perencanaan, SDM, ketatausahaan, sarana prasarana dan keuangan badan.

6. Fungsi dan Tugas Badan Kepegawaian Daerah D.I. Yogyakarta

a. Kepala Badan

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi :

- a) Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian;
- b) Penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
- c) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
- d) Pemberian fasilitasi penyelenggaraan kepegawaian pemerintah kabupaten/kota;
- e) Penyelenggaraan kegiatan ketatausahaan;
- f) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Kesekretariatan

Sekretariat mempunyai fungsi :

- a) Penyusunan program Sekretariat;
- b) Penyusunan program Badan;

- c) Koordinasi dan fasilitasi perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian daerah;
- d) Penyelenggaraan urusan kearsipan, kerumahtanggaan, kehumasan, kepustakaan, serta efisiensi dan tatalaksana Badan;
- e) Penyelenggaraan administrasi kepegawaian Badan;
- f) Pengelolaan keuangan dan barang Badan;
- g) Pengelolaan data dan pengembangan sistem informasi;
- h) Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi program Badan;
- i) Fasilitasi pengembangan kerjasama teknis;
- j) Evaluasi dan penyusunan laporan program Sekretariat;
- k) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Sekretariat dalam menjalankan tugas-tugasnya membawahi 3 subbagian antara lain :

1) Subbagian Umum

Subbagian Umum mempunyai tugas melaksanakan kearsipan, kerumahtanggaan, pengelolaan barang, kepegawaian, kehumasan, kepustakaan, efisiensi dan tatalaksana Badan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) Subbagian Umum mempunyai fungsi :

- (a) Penyusunan program Subbagian Umum;
- (b) Pengelolaan kearsipan;
- (c) Penyelenggaraan kerumahtanggaan Badan;

- (d) Pengelolaan barang Badan;
- (e) Pengelolaan data kepegawaian Badan;
- (f) Penyiapan bahan mutasi pegawai Badan;
- (g) Penyiapan kesejahteraan pegawai Badan;
- (h) Penyiapan bahan pembinaan pegawai Badan;
- (i) Penyelenggaraan kehumasan Badan;
- (j) Penyiapan bahan efisiensi dan tatalaksana Badan;
- (k) Evaluasi dan penyusunan laporan program Subbagian Umum.

2) **Subbagian Program, Data dan TI**

Subbagian Program, Data dan Teknologi Informasi mempunyai tugas menyiapkan, menyusun dan mengevaluasi program serta menyajikan data dan informasi Badan.

Untuk pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), Subbagian Program, Data dan Teknologi Informasi mempunyai fungsi :

- (a) penyusunan program Subbagian Program, Data dan Teknologi Informasi;
- (b) penyusunan program Badan;
- (c) pengelolaan data, pelayanan informasi dan pengembangan sistem informasi;
- (d) penyiapan bahan fasilitasi pengembangan kerjasama teknis;
- (e) pengendalian, monitoring dan evaluasi program Badan;
- (f) penyusunan laporan program Badan;

(g) evaluasi dan penyusunan laporan program Subbagian Program Data, dan Teknologi Informasi.

3) Subbagian Keuangan

Subbagian Keuangan mempunyai tugas mengelola keuangan Badan.

Untuk pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) Subbagian Keuangan mempunyai fungsi :

- (a) penyusunan program Subbagian Keuangan;
- (b) penyusunan rencana anggaran Badan;
- (c) pelaksanaan perbendaharaan keuangan Badan;
- (d) pelaksanaan akuntansi keuangan Badan;
- (e) pelaksanaan verifikasi anggaran Badan;
- (f) penyusunan pertanggungjawaban anggaran Badan;
- (g) evaluasi dan penyusunan laporan program Subbagian Keuangan.

c. Bidang Pengembangan Kepegawaian

Bidang Pengembangan Pegawai mempunyai fungsi:

- a) penyusunan program Bidang Pengembangan Pegawai;
- b) penyusunan formasi pegawai;
- c) pengkoordinasian usulan formasi dan pengadaan pegawai kabupaten/kota;
- d) penyelenggaraan Pengadaan Pegawai;
- e) penyelenggaraan administrasi Pegawai Tidak Tetap;
- f) perumusan kebijakan pengembangan pegawai;
- g) pengelolaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan;

h) pengkoordinasian bahan rekomendasi pegawai;

i) pelaksanaan fasilitasi ijin perjalanan dinas ke luar negeri;

j) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program Bidang Pengembangan Pegawai.

k) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

Bidang pengembangan pegawai membawahi 2 subbidang dalam melaksanakan tugasnya antara lain:

1) Subbidang Perencanaan & Pengadaan

Subbidang Perencanaan dan Pengadaan mempunyai tugas utama menyiapkan bahanpenyusunan formasi pegawai dan pengadaan pegawai. Untuk melaksanakan tugas Subbidang Perencanaan dan Pengadaan mempunyai fungsi :

- (1) penyusunan program Subbidang Perencanaan dan Pengadaan;
- (2) penyiapan bahan penyusunan formasi pegawai;
- (3) penyelenggaraan seleksi pegawai;
- (4) pelaksanaan pengangkatan calon pegawai negeri sipil
- (5) fasilitasi calon pegawai negeri sipil yang akan mengikuti diklat pra jabatan dan pengujian kesehatan;
- (6) pelaksanaan pemberhentian calon pegawai negeri sipil;
- (7) pelaksanaan pengambilan sumpah/janji pegawai negeri sipil;
- (8) pelaksanaan pengangkatan dan pemberhentian Pegawai Tidak Tetap;

(9) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program Subbidang Perencanaan dan Pengadaan;

2) Subbidang Pengembangan Karier

Sub Bidang Pengembangan Karir mempunyai tugas menyiapkan bahankebijakan pengembangan karir pegawai, penyusunan analisis dan informasikebutuhan diklat. Untuk pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud, Subbidang Pengembangan Karir mempunyai tugas :

- (1) penyusunan program Subbidang Pengembangan Karir;
- (2) penyusunan rencana pola karir pegawai;
- (3) penyiapan bahan pembinaan dan petunjuk teknis pengembangan karir pegawai;
- (4) pengelolaan daftar urut kepangkatan;
- (5) penyiapan bahan kebijakan kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai;
- (6) pelaksanaan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan;
- (7) pelaksanaan seleksi calon peserta diklat;
- (8) pengelolaan Ijin Belajar dan Tugas Belajar;
- (9) pengelolaan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijasah;
- (10) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program Subbidang Pengembangan Karir;

d. Bidang Mutasi

Bidang Mutasi mempunyai fungsi :

- a) Penyusunan program Bidang Mutasi;

- b) Pengkoordinasian kebijakan mutasi jabatan;
- c) Pengkoordinasian kebijakan kenaikan pangkat, peninjauan masa kerja, dan pemberhentian dan pensiun;
- d) Pengkoordinasian dan fasilitasi pengangkatan dan pemberhentian jabatan, kenaikan pangkat dan pensiun pegawai Kabupaten/Kota;
- e) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program Bidang Mutasi.
- f) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas danfungsinya;

Bidang mutasi dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya dibantu oleh 2 subbidang yang dibawahnya, yaitu :

1) Subbidang Mutasi Jabatan

Subbidang Mutasi Jabatan mempunyai tugas melaksanakan mutasi jabatan struktural, fungsional tertentu dan fungsional umum.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), Subbidang MutasiJabatan mempunyai fungsi :

- (a) penyusunan program Subbidang Mutasi Jabatan;
- (b) penyiapan bahan perumusan kebijakan mutasi jabatan;
- (c) pengelolaan DP3 bagi pejabat yang kewenangan penilaian pada Asisten, Sekretaris daerah dan Gubernur;
- (d) penyiapan bahan Usulan konsultasi, pengangkatan dan pemberhentian
- (e) Sekretaris daerah Kabupaten/Kota;

- (f) fasilitasi pengangkatan, pemindahan dalam dan dari jabatan struktural eselon II di lingkungan Kabupaten/Kota;
- (g) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program Subbidang Mutasi Jabatan;

2) **Subbidang Kepangkatan & Pensiun**

Subbidang Kepangkatan dan Pensiun mempunyai tugas melaksanakan kepangkatan dan pensiun.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), Subbidang Kepangkatan dan Pensiun mempunyai fungsi :

- (a) penyusunan program Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun;
- (b) penyusunan daftar nominatif pegawai yang akan naik pangkat dan pensiun;
- (c) pelaksanaan penninjauan masa kerja, kenaikan pangkat pegawai provinsi dan kabupaten/Kota;
- (d) pengelolaan kenaikan gaji berkala dan impasing gaji pegawai Badan dan pejabat tertentu,
- (e) penyusunan daftar nominatif pegawai yang akan pensiun;
- (f) penyiap bahan penetapan bebas tugas dan proses penetapan keputusan pensiun;
- (g) pelaksanaan pembekalan PNS Calon Pensiun;
- (h) penyiapan bahan penetapan pensiun PNS yang menjadi pejabat negara, pensiun Janda/Duda dan anak pegawai, pensiun atas

permintaan sendiri dan pemberhentian PNS yang disebabkan oleh hal-hal lain;

(i) penyiapan penetapan pensiun atas permintaan sendiri bagi pegawai Kabupaten/Kota;

(j) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program Sub Bidang Kepangkatan dan Pensiun.

e. Bidang KHP & Kesejahteraan

Bidang Pengembangan Pegawai mempunyai fungsi:

a) penyusunan program Bidang Pengembangan Pegawai;

b) penyusunan formasi pegawai;

c) pengkoordinasian usulan formasi dan pengadaan pegawai kabupaten/kota;

d) penyelenggaraan Pengadaan Pegawai;

e) penyelenggaraan administrasi Pegawai Tidak Tetap;

f) perumusan kebijakan pengembangan pegawai;

g) pengelolaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan;

h) pengkoordinasian bahan rekomendasi pegawai;

i) pelaksanaan fasilitasi ijin perjalanan dinas ke luar negeri;

j) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program Bidang Pengembangan Pegawai.

k) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

Bidang KHP dan Kesejahteraan memiliki 2 subbidang yang membantu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yaitu :

1) Subbidang Kedudukan Hukum Pegawai

Subbidang Kedudukan Hukum Pegawai mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan petunjuk teknis peraturan di bidang kepegawaian dan kedudukan hukum.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), Subbidang Kedudukan Hukum Pegawai mempunyai fungsi:

- (a) penyusunan program Sub Bidang Kedudukan Hukum Pegawai;
- (b) penyiapan bahan perumusan petunjuk teknis dan desiminasi peraturan di bidang kepegawaian dan kedudukan hukum pegawai;
- (c) penyiapan bahan dan pengelolaan data penjatuhan hukuman disiplin pegawai;
- (d) penyiapan bahan pemberhentian pegawai yang menjadi anggota Partai Politik;
- (e) penyiapan bahan permohonan ijin pegawai yang akan mengikuti pemilihan/diangkat menjadi kepala desa, perangkat desa dan pejabat negara;
- (f) penyiapan bahan pemberian ijin perkawinan dan perceraian bagi pegawai negeri sipil;
- (g) penyiapan bahan permohonan ijin cuti bagi pejabat tertentu;
- (h) pengelolaan laporan harta kekayaan penyelenggara negara;

- (i) penyiapan bahan koordinasi pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian di lingkungan Kabupaten/Kota;
- (j) pengelolaan daftar hadir PNS Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;
- (k) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program Subbidang Kedudukan Hukum Pegawai;

2) Subbidang Kesejahteraan

Subbidang Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan kesejahteraan pegawai.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), Subbidang Kesejahteraan Pegawai mempunyai fungsi:

- (a) penyusunan program Subbidang Kesejahteraan Pegawai;
- (b) penyiapan bahan kebijakan peningkatan kesejahteraan pegawai;
- (c) penyiapan bahan dan pelaksanaan pemberian reward dan punishment;
- (d) fasilitasi layanan Tabungan Perumahan (TAPERUM) Pegawai Negeri Sipil;
- (e) pelaksanaan pemberian tanda-tanda kehormatan;
- (f) pelaksanaan pembinaan dan jaminan kesehatan pegawai;
- (g) penyiapan bahan kebijakan kepemilikan rumah bagi PNS;
- (h) pelaksanaan pemberian Tali Asih bagi PNS memasuki purna tugas;

(i) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program Subbidang Kesejahteraan Pegawai;

f. Bidang Tata Usaha Pegawai

Bidang Tata Usaha Kepegawaian mempunyai fungsi :

- a) penyusunan program Bidang Tata Usaha Kepegawaian;
- b) pengelolaan kearsipan kepegawaian;
- c) pengelolaan data kepegawaian;
- d) pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian;
- e) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program Bidang Tata Usaha Kepegawaian;
- f) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang tata usaha kepegawaian dibantu oleh 2 subbidang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara lain:

1) Subbidang Dokumentasi

Subbidang Dokumentasi mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan kearsipan kepegawaian, naskah kepegawaian dan Kartu Identitas Pegawai.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), Subbidang Dokumentasi mempunyai fungsi:

- (a) penyusunan program Subbidang Dokumentasi;
- (b) pengelolaan file dokumentasi pegawai;
- (c) pengelolaan Kartu Induk Pegawai;

(d) pengelolaan Kartu Pegawai (KARPEG), Kartu Suami (KARSU)

Kartu Istri (KARIS) dan Kartu Peserta Taspen;

(e) pengelolaan naskah dinas kepegawaian;

(f) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program Subbidang Dokumentasi;

2) Subbidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Sub Bidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyediaan sistem dan penyajian informasi kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), Sub Bidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian mempunyai fungsi :

(a) penyusunan program Sub Bidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian;

(b) pengembangan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian;

(c) pengembangan penerapan teknologi informasi Kepegawaian;

(d) pengelolaan jaringan area lokal/LAN, intranet dan internet Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian;

(e) validasi, pengolahan dan penyajian data kepegawaian;

(f) pengelolaan informasi kepegawaian dari instansi provinsi dan Kabupaten/kota;

(g) pelaksanaan monitoring dan pengendalian peremajaan data kepegawaian dari masing-masing instansi di lingkungan Pemerintah

Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta;

(h) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan program Subbidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian;

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di BKD DIY. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 106 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik pegawai BKD DIY, analisis statisitik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban pegawai BKD DIY. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik pegawai BKD DIY

Karakteristik pegawai BKD DIY yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, pendidikan, tempat tinggal, lama bekerja dan gaji. Deskripsi karakteristik pegawai BKD DIY disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai BKD DIY berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Karakteristik Pegawai BKD DIY Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	54	51,4
Perempuan	51	48,8
Jumlah	105	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa pegawai BKD DIY dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 54 orang (51,4%) dan pegawai BKD DIY dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 51 orang (48,8%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai BKD DIY berjenis kelamin laki-laki.

2) Tempat Tinggal

Deskripsi karakteristik pegawai BKD DIY berdasarkan tempat tinggal disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Pegawai BKD DIY berdasarkan Tempat Tinggal

Tempat Tinggal	Frekuensi	Persentase (%)
Bantul	27	25,7
Gunungkidul	2	1,9
Sleman	34	32,4
Kulonprogo	14	13,3
Yogyakarta	28	26,7
Jumlah	105	100

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa pegawai BKD DIY yang bertempat tinggal di Bantul sebanyak 27 orang (25,7%), pegawai BKD DIY yang bertempat tinggal di Gunungkidul sebanyak 2 orang (1,9%), pegawai BKD DIY yang bertempat tinggal di Sleman sebanyak 34 orang (32,4%), pegawai BKD DIY yang bertempat tinggal di Kulonprogo sebanyak 14 orang (13,3%), pegawai BKD DIY yang bertempat tinggal di Yogyakarta sebanyak 28 orang (26,7%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berasal dari Sleman.

3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik pegawai BKD DIY berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Pegawai BKD DIY Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD	3	2,9
SMP	1	1,0
SMA	21	20,0
Diploma	9	8,6
Sarjana	57	54,3
Magister	14	13,3
Jumlah	105	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa pegawai BKD DIY berpendidikan SD sebanyak 3 orang (2,9%), pegawai BKD DIY berpendidikan SMP sebanyak 1 orang (1,0%), pegawai BKD DIY berpendidikan SMA sebanyak 21 orang (20,0%), pegawai BKD DIY berpendidikan diploma sebanyak 9 orang (8,6%), pegawai BKD DIY berpendidikan Sarjana sebanyak 57 orang (54,3%), pegawai BKD DIY berpendidikan Magister sebanyak 14 orang (13,3%). Tabel di atas menunjukkan mayoritas pegawai berpendidikan terakhir Sarjana.

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik pegawai BKD DIY berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Karakteristik Pegawai BKD DIY Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	15	14,3
1-5 tahun	10	9,5
6-10 tahun	23	21,9
11-15 tahun	15	14,3
16-20 tahun	20	19,0
> 20 tahun	22	21,0
Jumlah	105	100,0

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa pegawai BKD DIY yang telah bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 15 orang (14,3%), pegawai BKD DIY yang telah bekerja 1-5 tahun sebanyak 10 orang (9,5%), pegawai BKD DIY yang telah bekerja 6-10 tahun sebanyak 23 orang (21,9%), pegawai BKD DIY yang telah bekerja 11-15 tahun sebanyak 15 orang (14,3%), pegawai BKD DIY yang telah bekerja 16-20 tahun sebanyak 20 orang (19,0%), pegawai BKD DIY yang telah bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 22 orang (21,0%).

5) Gaji

Deskripsi karakteristik pegawai BKD DIY berdasarkan gaji disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Karakteristik Pegawai BKD DIY Berdasarkan Gaji

Gaji	Frekuensi	Persentase (%)
1-2 juta	11	10,5
3-4 juta	82	78,1
5-6 juta	12	11,4
Jumlah	105	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa pegawai BKD DIY dengan gaji 1-2 juta sebanyak 11 orang (10,5%), pegawai BKD DIY dengan gaji 2-4 juta sebanyak 82 orang (78,1%), pegawai BKD DIY dengan gaji 4-6 juta sebanyak 12 orang

(11,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai BKD DIY mendapatkan gaji sebanyak 2-4 juta setiap bulannya.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai BKD DIY mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disilin kerja pegawai di BKD DIY. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1. Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 9; nilai maksimum sebesar 15; mean sebesar 21,85; dan standar deviasi sebesar 2,43. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 3 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 24,29$	28	26,7
Sedang	$19,43 \leq X < 24,29$	70	66,7
Rendah	$X < 19,43$	7	6,7
	Jumlah	105	100,00

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2015

Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja di BKD masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 28 orang (26,7%), pegawai yang memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja di

BKD DIY masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 70 orang (66,7%), dan pegawai yang memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja di BKD DIY masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 7 orang (6,7%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di BKD DIY memberikan penilaian Lingkungan Kerja dengan kategori sedang.

2. Komitmen

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen diperoleh nilai minimum sebesar 10; nilai maksimum sebesar 20; mean sebesar 13,22; dan standar deviasi sebesar 1,65. Selanjutnya variabel komitmen dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kompensasi terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel komitmen disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 17. Kategorisasi Variabel Komitmen

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 14,87$	19	18,0
Sedang	$11,57 \leq X < 14,87$	76	72,3
Rendah	$X < 11,57$	10	9,5
Jumlah		105	100,00

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel 17 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang menilai bahwa komitmen dari individunya masuk dalam kategori tinggi sebanyak 19 orang (18,0%), pegawai yang menilai bahwa komitmen dari individu masuk dalam kategori sedang sebanyak 76 orang (72,3%), dan pegawai yang menilai bahwa komitmen dari individu masuk dalam kategori rendah sebanyak 10 orang (9,5%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di BKD DIY memberikan penilaian Komitmen dengan kategori sedang.

3. Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 9; nilai maksimum sebesar 15; mean sebesar 12,62; dan standar deviasi sebesar 1,28. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 18. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 13,90$	24	22,8
Sedang	$11,34 \leq X < 13,90$	79	75,2
Rendah	$X < 11,34$	7	6,6
Jumlah		105	100,00

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang menilai disiplin kerjanya dalam kategori tinggi sebanyak 24 orang (22,8%), pegawai yang menilai disiplin kerjanya dalam kategori sedang sebanyak 79 orang (75,2%), dan pegawai yang menilai disiplin kerjanya dalam kategori rendah sebanyak 7 orang (6,6%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di BKD DIY memberikan penilaian Disiplin Kerja dengan kategori sedang.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan

bantuan komputer program *SPSS 17.0 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,103	Normal
Komitmen	0,081	Normal
Disiplin Kerja	0,230	Normal

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikasi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 20. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,298	Linier
Komitmen	0,760	Linier

Sumber : Data primer Diolah Tahun 2015

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P>0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011). Untuk mendekripsi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	1,000	1,00	Non Multikolinieritas
Komitmen	1,000	1,00	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis

regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 17.0 for Windows*.

Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja

Independent Variabel	Disiplin			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis kelamin	-0,054	-0,027	-0,032	-0,004
Asal Daerah	-0,016	-0,008	-0,029	-0,021
Pendidikan	0,219	0,215	0,230	0,227
Lama Bekerja	0,101	0,106	0,081	0,086
Gaji	-0,023	0,015	-0,009	0,000
Lingkungan Kerja		0,219*	-	0,222*
Komitmen	-		0,136	0,142
R^2	0,065	0,112*	0,083	0,131
ΔR^2	0,065	0,047*	0,018	0,066

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

**p<0.01; *p<0.05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan progam *SPSS 17.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 22, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar (β) 0,219 (*p<0.05; p=0,025). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,047; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan progam *SPSS 17.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 22, diketahui bahwa komitmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar (β) 0,018 ($p>0.05$; $p=0,174$). Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua diketahui bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang berarti pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja tidak signifikan, atau tidak dapat digeneralisir untuk pegawai di instansi pemerintahan lain, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis II tidak terbukti. Kontribusi pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja sebesar ($^{\Delta}R^2$) 0,018.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan progam *SPSS 17.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 22, diketahui bahwa disiplin kerja (β) 0,222 (* $p<0.05$; $p=0,022$) dan komitmen (β) 0,142 ($p>0.05$; $p=0,148$) berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar ($^{\Delta}R^2$) 0,066. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima sebagian, dimana hanya lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan

terhadap disiplin kerja, sedangkan komitmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 21. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.	Terbukti
2.	Komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai	Tidak terbukti
3.	Lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai	Terbukti secara parsial

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai BKD DIY

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di BKD DIY. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,219 (* $p<0.05$; $p=0,025$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,047; maka hipotesis pertama diterima.

Disiplin kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai timbul karena adanya efek dari proses kerjanya yang bersentuhan langsung dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan

lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja fisik seperti ketersediaan fasilitas, kondusifitas suasana kerja yang nyaman serta desain tempat kerja yang memudahkan dalam bekerja tidak akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan tindakan indisipliner. Keadaan sosial yang melingkupi pegawai seperti hubungan kerja yang harmonis, budaya kerja di kalangan rekan kerja yang menjunjung tinggi tanggungjawab serta teladan dari pimpinan akan menimbulkan seorang pegawai terpacu untuk bertindak disiplin dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang ada di BKD DIY berperan dalam menciptakan tindakan disiplin pegawainya. Secara fisik, lingkungan kerja di BKD DIY belum mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif. Terlihat dari berbagai permasalahan yang ditemukan di lapangan seperti bangunan kantor yang merupakan bangunan bekas rumah sakit dengan beberapa bagiannya lapuk, desain tempat kerja yang sudah tua, dan ketersediaan fasilitas pendukung yang kurang. Kondisi ini menyebabkan pegawai kurang merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga memicu tindakan indisipliner. Fasilitas pendukung khususnya tempat makan siang yang sempit dengan varian menu yang tidak lengkap menjadikan sebagian pegawai memilih keluar kantor saat makan siang ke tempat makan yang jaraknya jauh dari kantor. Hal ini mengakibatkan pegawai terlambat datang kembali ke kantor sehingga waktu efektif kerjanya terpotong. Selain itu hubungan pimpinan dengan bawahan sebagai bagian dari lingkungan kerja non-fisik kurang begitu dekat. Pimpinan kurang memperhatikan bawahannya sehingga pegawai merasa tidak ada yang mengawasi tindakannya secara ketat, inilah yang menjadi celah bagi pegawai untuk bertindak tidak disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja pegawai akan tercipta ketika indikator-indikator lingkungan kerja terpenuhi seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan, tersedianya fasilitas untuk pegawai (Nitisemo, 2002). Suasana kerja yang nyaman dan kondusif serta hubungan kerja dengan rekan kerja yang harmonis dan dinamis dapat menimbulkan seseorang termotivasi untuk bertindak disiplin. Hubungan kerja yang baik antara pimpinan dengan bawahan ditambah dengan keteladanan pemimpin serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai akan memacu pegawai disiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel lingkungan kerja yaitu pada indikator suasana kerja (4,24). Berdasarkan hasil penelitian diketahui kurangnya kondusifitas dalam suasana kerja di BKD DIY. Suasana kerja di BKD DIY kurang kondusif karena adanya masalah faktor-faktor penunjang seperti desain tempat kerja yang sudah tua, bangunan yang sudah lapuk serta sering adanya pedagang asongan yang masuk dalam lingkungan kerja BKD DIY. Berbagai permasalahan tersebut menyebabkan ketenangan atau kondusifitas suasana dalam bekerja menjadi terganggu sehingga mengakibatkan pegawai bertindak indisipliner. Perbaikan terhadap lingkungan kerja khususnya yang berkaitan dengan suasana kerja akan mendorong pegawai untuk bertindak disiplin dalam bekerja.

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Helmi (1996) yang menyatakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang adalah lingkungan sekitarnya. Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Disiplin kerja timbul sebagai akibat interaksinya dengan lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja.

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus (Helmi, 1996). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriyani (2010) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Komitmen terhadap Disiplin Kerja Pegawai BKD DIY

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar sebesar (β) 0,018 ($p>0.05$; $p=0,174$). Kontribusi pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,018; maka penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja namun tidak signifikan. Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak bisa digunakan untuk menggeneralisir bahwa komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai instansi pemerintah lain selain di BKD DIY.

Komitmen merupakan modal utama yang harus dimiliki seorang pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan dengan tanggungjawab, professional dan disiplin. Komitmen muncul dari dalam diri pegawai sebagai partisan, keterikatan afektif dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, peran seseorang dalam kaitannya dengan tujuan dan nilai-nilai, dan untuk organisasi demi kepentingannya sendiri, terlepas dari instrumen nilainya (Buchanan, 1974). Keterikatan secara afektif dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi inilah yang medorong seseorang untuk bertindak disiplin terhadap pekerjaannya. Mowday (1982) menyatakan pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk

kehadirannya dalam organisasi dan usaha untuk mencapai tujuan itulah yang akan mendorong pegawai untuk bertindak disiplin. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Dewi dan Bambang (2014) yang menemukan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Komitmen memiliki peran dalam membangun kedisiplinan kerja pegawai BKD DIY. Komitmen yang dimiliki pegawai BKD DIY terbilang masih rendah ditunjukkan dengan kurang memahaminya sebagian pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan yang ditetapkan BKD DIY. Tidak dipahaminya nilai-nilai dan tujuan organisasi menyebabkan pegawai tidak bekerja dengan menjawai nilai-nilai tersebut. Visi BKD DIY yaitu “Menjadi Pengelola Kepegawaian yang Profesional dan Berbudaya” membutuhkan usaha yang maksimal dari pegawai untuk mewujudkannya. Ketika pegawai tidak dapat menginternalisasi visi tersebut maka dalam proses kerjanya pegawai tidak bekerja secara maksimal atau dengan kata lain pegawai kurang memiliki komitmen. Jika pegawai memiliki komitmen yang baik khususnya dalam memahami dan menginternalisasikan nilai-nilai yang dibangun instansi maka akan tercipta kebiasaan bekerja secara disiplin. Selain itu, sebagian pegawai BKD DIY belum memahami secara menyeluruh peraturan-peraturan sebagai bentuk keterlibatan dalam menjalankan peraturan yang ditetapkan oleh instansi. Akibat dari tidak terserap dan dipatuhinya peraturan ini menyebabkan pegawai bertindak dengan leluasa tanpa tahu bahwa ia telah melanggar peraturan. Sosialisasi dan pengawasan berlakunya peraturan secara ketat akan mendorong pegawai untuk terlibat menjalankan peraturan secara benar dan akan tercipta kedisiplinan dengan sendirinya.

Proses munculnya komitmen terlihat dari adanya identifikasi diri, keterlibatan diri dan loyalitas tinggi seorang pegawai (Buchanan, 1974). Identifikasi diri seorang pegawai yaitu merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya. Ter-internalisasi-nya tujuan dan nilai-nilai inti organisasi akan mewujud dalam sikap disiplin pegawai untuk memenuhinya. Keterlibatan diri pegawai untuk mengikuti aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga ke dalam psikologisnya juga merupakan indikasi adanya komitmen pegawai. Peraturan organisasi yang dilaksanakan pegawai secara menyeluruh merupakan bentuk sikap disiplin kerja. Loyalitas pegawai rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi. Pegawai yang memiliki keinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi akan berusaha semaksimal mungkin untuk menghindari hal yang menyebabkan dirinya dikeluarkan dari organisasi karena tindakan indisiplinernya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan skor terrendah variabel komitmen yaitu pada indikator keterlibatan diri (2,47). Hal ini menunjukkan keterlibatan diri pegawai dalam aktifitas kerjanya serta penerapan peraturan dengan kesadaran dari dalam dirinya belum terlaksana dengan baik. Pegawai yang tidak mematuhi peraturan sebagai wujud komitmen yang dimilikinya terhadap instansi inilah yang menyebabkan ia tidak terdorong untuk disiplin dalam bekerja. Sosialisasi dan pengawasan pelaksanaan peraturan oleh pimpinan akan mendorong pegawai untuk bertindak lebih disiplin.

Penelitian ini meskipun membuktikan komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja namun kontribusinya tidak signifikan. Hal ini disebabkan oleh stigma pegawai BKD DIY yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan besaran gaji mereka ditentukan oleh golongan dan masa kerja, bahwa meskipun pegawai memiliki komitmen tinggi tidak akan menyebabkan gajinya berkurang atau bertambah. Seberapapun tinggi komitmen pegawai tidak akan mendapatkan *reward* (bonus) yang lebih sehingga pegawai tidak termotivasi untuk memiliki komitmen tinggi. Akibatnya pegawai bekerja secara biasa dan tidak terpacu untuk meningkatkan komitmennya. Pandangan itulah yang menyebabkan pegawai kurang berkomitmen dalam bekerja dan bertindak disiplin.

Penelitian ini meskipun tidak signifikan namun sesuai dengan hasil penelitian Septian (2014) dengan judul ‘‘Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian di Kota Cimahi’’. Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Cimahi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja Pegawai BKD DIY

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh lingkungan kerja nilai (β) 0,222 (* $p<0.05$; $p=0,022$) dan komitmen (β) 0,142 ($p>0.05$; $p=0,148$) berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Kontribusi pengaruh lingkungan

kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,066. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima secara parsial, dimana hanya lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan komitmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak bisa digunakan untuk men-generalisir bahwa lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada pegawai instansi pemerintah lain selain di BKD DIY.

Disiplin kerja adalah kekuatan dari dalam diri seseorang yang teraktualisasi menjadi sebuah tindakan, sikap atau tingkah laku untuk bersedia taat dan patuh pada peraturan atas kesadaran sendiri tanpa adanya paksaan. Kedisiplinan menjadi alat utama ketaatan dan kepatuhan terhadap batasan-batasan yang ditetapkan oleh organisasi baik itu berupa deskripsi kerja, peraturan organisasi maupun target kerja.

Kedisiplinan pegawai dapat dipicu dengan meningkatkan kenyamanan yang didapatkan pegawai dari lingkungan kerja yang baik. Helmi (1996) yang menyatakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang adalah lingkungan sekitarnya. Ketersediaan lingkungan kerja yang memadai dengan dukungan suasana yang kondusif, hubungan kerja dengan rekan kerja yang harmonis, hubungan pimpinan terhadap bawahan yang baik serta tersedianya fasilitas kerja yang dibutuhkan akan mendorong pegawai melaksanakan disiplin kerja tinggi. Proses terbentuknya disiplin kerja tidak terjadi secara instan, namun merupakan hasil pembelajaran dari interaksinya dengan lingkungan kerja (Helmi, 1996).

Suasana kerja di BKD DIY kurang kondusif karena adanya masalah faktor-faktor penunjang seperti desain tempat kerja yang sudah tua, bangunan yang sudah lapuk serta sering adanya pedagang asongan yang masuk dalam lingkungan kerja BKD DIY. Berbagai permasalahan tersebut menyebabkan ketenangan atau kondusifitas suasana dalam bekerja menjadi terganggu sehingga mengakibatkan pegawai bertindak indisipliner. Perbaikan terhadap lingkungan kerja khususnya yang berkaitan dengan suasana kerja akan meningkatkan kenyamanan, ketenangan dan suasana kerja yang kondusif. Diharapkan dengan perlakuan seperti itu akan mendorong pegawai untuk bertindak disiplin dalam bekerja.

Lingkungan kerja menjadi hal utama yang harus diperhatikan dan dijaga kondusifitasnya agar timbul sikap disiplin dari pegawai. Manajemen organisasi harus bisa mengelola lingkungan kerja sebaik mungkin agar kestabilan kondusifitas lingkungan kerja dapat tercipta secara maksimal. Pengelolaan lingkungan kerja fisik dapat dilakukan dengan cara merancang tempat kerja dengan desain yang memudahkan aktifitas kerja serta menyediakan fasilitas penunjang kerja seperti tempat olahraga, tempat bersantai dan perpustakaan. Lingkungan non-fisik yang baik dapat diciptakan dengan membangun budaya yang baik dalam organisasi dan memberikan program yang memungkinkan terciptanya keakraban dan keharmonisan antar pegawai. Perhatian pimpinan terhadap bawahan dengan cara memberikan penghargaan dan hukumam yang sesuai akan memberikan dampak pada menyatunya pimpinan dengan bawahan.

Komitmen juga menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yang berasal dari internal diri (kepribadian) pegawai. Mowday (1982) menyatakan

pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen sebagai kekuatan psikologis individu untuk mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya, menerima visi misi dan tujuan organisasi serta selalu menginginkan dirinya bertahan untuk menjadi bagian dari organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Helmi (1996) yang menyatakan bahwa kepribadian merupakan faktor penting karena berkaitan dengan sistem nilai yang dianut, yang mendasari perilaku disiplin. Sebagai sebuah sikap yang timbul dari dalam diri seseorang, komitmen dapat mendorong seseorang bertindak disiplin jika indikator-indikatornya dapat dimaksimalkan.

Proses identifikasi diri pegawai BKD DIY dengan menginternalisasikan nilai-nilai dan tujuan yang ditetapkan BKD DIY terlihat masih belum maksimal. Nilai-nilai dan tujuan yang tidak terinternalisasi dengan baik akan menyebabkan pegawai tidak bekerja dengan komitmen tinggi. Komitmen yang rendah mengakibatkan pegawai kurang temotivasi bertindak disiplin. Identifikasi diri pegawai terhadap organisasinya ini harus ditingkatkan dengan cara mendorong pegawai untuk memahami nilai dan tujuan. Usaha pegawai untuk menjalankan nilai-nilai dasar instansi dan mencapai tujuan dengan sendirinya akan melahirkan sikap disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh komitmen terhadap disiplin namun tidak signifikan. Tidak signifikannya pengaruh komitmen terhadap disiplin ini disebabkan adanya stigma pegawai BKD DIY yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan tidak adanya sistem pencapaian target dan *reward* yang lebih seperti halnya di perusahaan. Seberapapun tinggi komitmen pegawai tidak

akan mendapatkan *reward* (bonus) yang lebih sehingga pegawai tidak termotivasi untuk memiliki komitmen tinggi. Akibatnya pegawai bekerja secara biasa dan tidak terpacu untuk meningkatkan komitmennya.

Pada lingkungan kerja yang kondusif, pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja lebih baik. Tidak ditemukannya signifikansi pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja maka berarti tidak semua pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Sebagian pegawai yang memiliki komitmen tinggi belum tentu melaksanakan disiplin kerja yang lebih baik karena pandangannya bahwa dengan berkomitmen tinggi dia tidak akan mendapatkan bonus yang lebih.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta (β) sebesar 0,219 (* $p<0.05$; $p=0,025$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,047.
2. Komitmen berpengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai beta (β) sebesar 0,018 ($p>0.05$; $p=0,174$). Kontribusi pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,018.
3. Disiplin kerja memiliki nilai beta (β) sebesar 0,222 (* $p<0.05$; $p=0,022$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai. Sedangkan komitmen memiliki nilai beta (β) sebesar 0,142 ($p>0.05$; $p=0,148$) berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai sebesar (ΔR^2) 0,066.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen dalam mempengaruhi disiplin kerja yaitu hanya sebesar 0,066 atau 6,6%. Hal ini

berarti masih ada banyak variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin data yang diperoleh dari jawaban responden terbatas, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan BKD DIY
 - a. Berdasarkan hasil penilaian pegawai BKD DIY diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mendapatkan skor terendah (445) pada indikator suasana kerja. Oleh karena itu, pimpinan BKD DIY disarankan untuk meningkatkan pengelolaan dalam bidang penataan ulang tempat kerja agar diperoleh suasana baru yang lebih nyaman dan kondusif. Selain itu juga disarankan agar dilakukan pembaruan tempat kerja fisik yang berupa bangunan kantor BKD DIY untuk menunjang kenyamanan kerja bagi pegawai sehingga kedisiplinannya bisa lebih meningkat.
 - b. Berdasarkan hasil penilaian pegawai BKD DIY diketahui bahwa variabel komitmen mendapatkan skor terendah (259) pada indikator keterlibatan diri. Oleh karena itu, pimpinan BKD DIY disarankan

untuk lebih banyak memberikan sosialisasi mengenai peraturan yang ditetapkan institusi kepada pegawainya agar pegawai lebih memahami dan menjalankan peraturan dengan mengetahui batas-batas mana yang boleh dan tidak dia lakukan. Pimpinan disarankan juga untuk lebih ketat dan tegas dalam mengontrol pelaksanaan peraturan oleh karyawan agar pegawai benar-benar melaksanakan peraturan dengan kesadaran dirinya sendiri.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja pegawai, namun khusus untuk hasil penelitian variabel komitmen terhadap disiplin kerja tidak dapat digunakan untuk men-generalisir untuk kasus dengan obyek yang lain.
- b. Penulis menyarankan untuk lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, produktivitas kerja, karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, kenyamanan kerja, kinerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (2005). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Erlangga
- Andriyani, Dewi. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hasco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*. No. 4 Bulan November Vol 8. Hlm. 971-983.
- Armstrong, Michael. (1992). *A Handbook of Personnel Management Practice*. London: Kogan Page.
- Ati, Apsari Puspitaning. (2010). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja (Studi pada Pegawai Tidak Tetap Depo Farmasi RSU Dr. Saiful Anwar Malang). *Skripsi*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Azwar, Saifuddin (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19, 533-546.
- Black, S. & Lync, L. (1997). How To Compete: The Impact Of Workplace Practices And Information Technology On Productivity. *Jurnal Centre for Economic Performance*. November. United Kingdom: MIT Press.
- Cook, John & Wall, Toby. (1980). New York attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*. No. 53: 39-52.
- Dewi, Yulia Rebiana & Suratman, Bambang. (2014). Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Kaitanya terhadap Disilpin Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II Blitar. *Jurnal Online*. Universitas Negeri Surabaya.
- Davis, Keith & Newstrom. (2000). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Fatah, Robby Alam. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakart). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

- Galih, Septian. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian di Kota Cimahi. *Skripsi*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan : IX. Jakarta : Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla. (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi* (No.2 tahun IV Edisi Khusus). Yogyakarta
- Livine, I.S. (1980). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Penerjemahan: Iral Soedjono. Jakarta: Cemerlang.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.
- Moenir, A.S. (1983). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California : Academic Press.
- Nimpuno, Galih Aryo. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nurlita, Witarsa. (1988). *Dasar-Dasar Produksi*. Jakarta: Karunika.
- Oktavia, Fenny Dwi. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. *Skripsi*. Bengkulu: Universitas Bengkulu.

Rifai ,Veithzal Fawzi, & Basri, M.A. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Schultz, Duane P. & Schultz, Sydney E. (1994). *Working Condition and Work Today*. Sixth Edition. New York: Macmillan.

Simanjutak, Markus Doddy. (2013). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan. *Tesis*. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Sinungan, Muchdarsyah. (2000). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.

Steers, R.M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.

Terry, George R.. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). Bandung: PT. Bumi Aksara.

Tu'u, Tulus, (2004). *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.

Yusuf, Maulana. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Implikasinya Pada Kinerja Guru (Studi Di Smkn 1 Purwakarta Kabupaten Purwakarta). *Tesis*. Universitas Pasundan.

Website:

http://kepegawaian.kebumenkab.go.id/web/index.php/informasi-kepegawaian/bidang-pengembangan-dan-pembinaan-pegawai/65-jam_kerja.html

Suryana. (2009). Statistika Terapan. www.statistikaterapan.wordpress.com.

LAMPIRAN

INSTRUMEN KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Pegawai BKD DIY

Dengan hormat,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara dalam bertugas, perkenankan kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya untuk mengisi kuesioner/angket ini. Pengumpulan data melalui kesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian kami mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja”.

Dengan segala hormat, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan jawaban sesuai dengan sebenarnya dan lengkap karena jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara sangat mendukung keberhasilan penelitian kami. Informasi yang kami dapatkan akan kami jaga kerahasiaannya serta tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu/Saudara.

Atas kesediaan dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini, kami ucapkan banyak terimakasih.

Hormat Kami,

Miftachul Mujib

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SMU b. D-3 c. S-1 d. S-2 e. S-3
3. Tempat Tinggal : 1. Sleman 2. Gunungkidul 3. Bantul
4. Kulon Progo 5. Yogyakarta
4. Lama Bekerja : a. < 1 tahun b. 1 – 5 Tahun c. 6 – 10 Tahun
d. 11 – 20 Tahun e. > 20 tahun
d. Lebih dari 15 Tahun
5. Gaji : a. 1-2 juta b. 3-4 juta c. 5-6 juta

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda centang (V) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS = Tidak Setuju (2)
 - c. KS = Kurang Setuju (3)
 - d. S = Setuju (4)
 - e. SS = Sangat Setuju (5)

Daftar Angket Penelitian

1. Disiplin Kerja

No.	Daftar Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya datang ketempat kerja tepat pada waktunya					
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3.	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan					
4.	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik					
5.	Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahannya dalam bekerja					
6.	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan					
7.	Saya menggunakan fasilitas kantor dengan baik					
8.	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan prosedur kerja di tempat kerja.					

2. Lingkungan Kerja

No.	Daftar Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Lingkungan kerja yang kondusif mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					
2.	Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.					
3.	Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas.					
4.	Saya membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.					
5.	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja					
6.	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					

3. Komitmen

No.	Daftar Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya bangga ketika memberitahu orang dimana tempat saya bekerja.					
2.	Saya merasa diri saya adalah bagian dari tempat kerja saya.					
3.	Saya tidak akan merekomendasikan teman dekat saya untuk bekerja di tempat saya bekerja.					
4.	Saya tidak ingin memberikan kontribusi untuk membantu instansi tempat saya bekerja.					
5.	Ditempat kerja, Saya merasa telah melakukan usaha tidak hanya untuk diri saya sendiri namun juga untuk instansi.					
6.	Saya merasa senang ketika saya dapat berkontribusi untuk kebaikan instansi tempat saya bekerja.					
7.	Terkadang saya ingin keluar dari tempat kerja saya untuk mendapatkan pengalaman kerja yang lebih baik.					
8.	Saya akan tetap bertahan di tempat kerja saya meskipun tempat kerja saya sedang mengalami masalah keuangan.					
9.	Jika ada tawaran pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi, tidak akan membuat saya berkeinginan untuk keluar dari tempat saya bekerja.					



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/V/521/3/2016

Membaca Surat	: WAKIL DEKAN I FAKULTAS EKONOMI	Nomor	: 380/UN34.18/LT/2016
Tanggal	: 23 FEBRUARI 2016	Perihal	: IJIN PENELITIAN/RISET

Mengingat :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DILIBERIKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama	MIFTACHUL MUJIB	NIP/NIM : 12808141075
Alamat	FAKULTAS EKONOMI, MANAJEMEN, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA	
Judul	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP DISIPLIN KERJA	
Lokasi	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DIY	
Waktu	22 MARET 2016 s/d 22 JUNI 2016	

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuh cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang benar di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal **22 MARET 2016**
A.n Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Drs. Tri Mulyono, MM
NIP. 19620830 198903 1 006

Tembusan :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DIY
3. WAKIL DEKAN I FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
4. YANG BERSANGKUTAN

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No.	Lingkungan Kerja						Komitmen						Disiplin Kerja										
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	8
1	5	5	4	5	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	5	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	1	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
3	3	3	4	4	5	5	4	4	1	1	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3
10	5	4	3	4	5	5	3	4	4	2	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	3	4	4	2	5	5	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
12	5	5	4	5	5	5	4	4	3	1	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	2	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4
14	5	5	4	5	5	5	4	4	2	1	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	5	5
15	4	4	4	5	5	5	4	4	4	1	4	5	2	4	2	4	5	4	4	4	5	4	5
16	5	4	5	5	5	5	3	5	3	1	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
20	5	4	5	5	5	5	4	5	3	2	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
21	5	5	4	5	5	5	5	5	2	1	5	5	1	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4
24	4	5	4	5	5	5	4	4	1	1	5	5	1	5	1	4	4	4	4	4	4	5	5
25	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
28	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4
29	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5
33	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
34	5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	5	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	2	4	1	1	3	3	4	2	4	4	5	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	4	3	5	5	5	3	3	2	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4

42	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5
43	5	5	4	5	5	5	5	4	3	1	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
46	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5
48	4	4	4	5	5	5	5	2	2	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	5
49	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	3	5	2	2	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5
51	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4
53	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	5	4	4	4	3	4	5
54	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
55	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4
56	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
57	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	2	4	4
58	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	3	5
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4
60	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
61	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	4
62	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4
64	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
68	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4
69	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	1	1	4	5	5	4	4	3	4	5
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
71	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	3	5
72	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4
73	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4
74	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5
75	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4
79	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
80	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	5	1	5	4	4	4	4	3	4	4
82	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	4	2	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
84	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4

87	5	4	3	5	5	5	3	3	2	3	3	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4
89	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5
90	5	4	3	5	5	5	3	3	2	3	3	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4
91	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
95	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4
98	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
99	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
101	5	5	5	5	5	5	3	5	2	2	3	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5
102	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
103	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4
105	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4

DATA PENELITIAN

No.	Lingkungan Kerja						Jml	Komitmen					Jml	Disiplin Kerja				Jml
	1	2	4	5	6			1	2	4	7	Jml		1	3	4		
1	5	5	5	4	4	23	3	4	2	3	12	4	4	4			12	
2	5	4	5	4	4	22	4	4	2	1	11	4	4	4			12	
3	3	3	4	5	5	20	4	4	1	3	12	4	4	4			12	
4	5	5	5	4	4	23	5	5	2	4	16	4	4	4			12	
5	4	4	4	4	4	20	4	4	2	2	12	4	4	4			12	
6	4	4	4	4	4	20	4	4	2	2	12	4	4	4			12	
7	5	4	5	4	4	22	4	4	2	3	13	4	4	4			12	
8	5	5	5	5	5	25	5	5	2	2	14	5	5	5			15	
9	4	3	4	4	4	19	4	4	2	3	13	4	4	4			12	
10	5	4	4	5	5	23	3	4	2	4	13	4	4	4			12	
11	5	5	5	5	5	25	3	4	2	2	11	4	4	4			12	
12	5	5	5	5	5	25	4	4	1	3	12	4	4	4			12	
13	5	5	5	5	5	25	5	5	1	2	13	4	4	4			12	
14	5	5	5	5	5	25	4	4	1	4	13	4	4	4			12	
15	4	4	5	5	5	23	4	4	1	2	11	4	4	4			12	
16	5	4	5	5	5	24	3	5	1	3	12	4	4	4			12	
17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15	5	5	5			15	
18	4	4	4	4	4	20	3	4	2	3	12	4	4	4			12	
19	5	5	5	5	5	25	4	5	2	3	14	4	4	4			12	
20	5	4	5	5	5	24	4	5	2	2	13	4	4	4			12	
21	5	5	5	5	5	25	5	5	1	1	12	4	4	4			12	

22	4	4	4	4	4	20	4	4	3	2	13	5	5	5	15
23	5	5	5	5	5	25	4	4	2	2	12	4	4	4	12
24	4	5	5	5	5	24	4	4	1	1	10	4	4	4	12
25	5	5	5	5	5	25	4	4	2	2	12	4	4	4	12
26	5	5	5	5	5	25	5	5	1	1	12	4	4	4	12
27	5	5	5	5	5	25	5	4	1	2	12	4	4	4	12
28	5	5	5	5	5	25	3	4	3	2	12	5	5	5	15
29	5	4	4	4	4	21	3	4	4	3	14	4	4	4	12
30	5	5	4	4	4	22	4	4	2	2	12	4	4	4	12
31	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	14	4	4	4	12
32	5	5	5	5	5	25	5	5	2	2	14	5	5	5	15
33	4	3	4	3	3	17	4	4	2	3	13	4	4	4	12
34	5	4	4	4	4	21	4	4	1	2	11	4	4	4	12
35	4	4	4	4	4	20	4	4	2	2	12	3	3	3	9
36	4	4	4	4	4	20	4	4	1	1	10	4	4	4	12
37	4	4	4	4	4	20	4	4	2	2	12	4	4	4	12
38	5	5	4	1	1	16	3	3	2	5	13	3	3	3	9
39	4	4	4	4	4	20	4	4	2	2	12	5	5	5	15
40	4	4	4	4	4	20	4	4	3	2	13	4	4	4	12
41	5	4	5	5	5	24	3	3	3	4	13	4	4	4	12
42	5	4	5	5	5	24	3	4	3	3	13	4	4	4	12
43	5	5	5	5	5	25	5	4	1	1	11	4	4	4	12
44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	4	12
45	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	12
46	4	5	4	4	4	21	3	4	4	4	15	5	5	5	15
47	5	5	5	5	5	25	5	5	1	1	12	4	4	4	12
48	4	4	5	5	5	23	5	5	2	2	14	4	4	4	12
49	5	4	4	4	4	21	4	4	2	2	12	5	5	5	15
50	5	5	5	5	5	25	3	5	2	4	14	4	4	4	12
51	4	4	4	4	4	20	4	5	2	3	14	5	5	5	15
52	4	4	4	4	4	20	4	4	2	2	12	5	5	5	15
53	5	4	5	4	4	22	4	4	4	2	14	5	4	4	13
54	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	12	4	4	4	12
55	4	4	5	5	5	23	3	4	4	3	14	5	4	4	13
56	4	4	4	4	4	20	4	4	2	3	13	4	3	3	10
57	4	2	4	4	4	18	3	4	3	3	13	4	4	4	12
58	5	5	5	5	5	25	4	4	3	3	14	5	5	5	15
59	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	5	5	4	14
60	5	5	5	5	5	25	5	5	3	4	17	5	4	4	13
61	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	14	5	5	5	15
62	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15	4	4	5	13
63	4	4	4	4	4	20	3	4	2	4	13	5	4	4	13
64	4	4	4	4	4	20	3	4	2	4	13	4	5	4	13
65	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	14	4	4	4	12
66	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	12	4	5	4	13

67	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	12
68	4	4	4	4	4	20	3	4	1	3	11	4	4	4	12
69	5	5	5	5	5	25	5	5	1	1	12	5	4	4	13
70	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	12
71	5	5	5	5	5	25	4	4	3	3	14	5	5	5	15
72	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	14	4	4	4	12
73	4	2	4	4	4	18	3	4	3	3	13	4	4	4	12
74	5	4	5	5	5	24	3	4	3	3	13	5	4	5	14
75	4	4	4	4	4	20	4	4	2	3	13	4	3	3	10
76	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	4	4	13
77	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	12
78	4	4	4	4	4	20	4	4	2	2	12	5	5	4	14
79	4	3	4	3	3	17	4	4	2	3	13	4	4	4	12
80	5	4	5	5	5	24	3	4	3	3	13	5	4	5	14
81	4	4	4	4	4	20	4	4	1	1	10	4	4	4	12
82	4	2	4	4	4	18	3	4	3	3	13	5	5	4	14
83	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	14	4	4	4	12
84	5	5	5	5	5	25	5	5	3	4	17	5	4	4	13
85	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	12
86	4	4	4	4	4	20	4	4	2	2	12	4	4	4	12
87	5	4	5	5	5	24	3	3	3	4	13	5	5	5	15
88	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	12
89	4	4	5	5	5	23	3	4	4	3	14	5	4	4	13
90	5	4	5	5	5	24	3	3	3	4	13	5	5	5	15
91	5	5	5	5	5	25	4	4	2	2	12	5	5	4	14
92	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	14	4	4	4	12
93	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	12	4	4	4	12
94	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	12
95	4	4	4	4	4	20	4	5	2	3	14	4	4	4	12
96	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	12
97	4	4	4	4	4	20	3	4	2	4	13	5	4	4	13
98	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	5	5	15
99	5	4	4	4	4	21	3	4	4	3	14	4	4	4	12
100	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	12
101	5	5	5	5	5	25	3	5	2	4	14	5	4	4	13
102	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	14	4	4	4	12
103	5	5	4	4	4	22	4	4	2	2	12	4	4	4	12
104	5	5	5	5	5	25	4	4	2	2	12	4	5	5	14
105	5	5	5	5	5	25	4	4	2	2	12	4	5	5	14

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Asal Daerah	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja	Gaji
1	perempuan	kulon progo	S1	16-20 tahun	3-4 juta
2	laki-laki	yogyakarta	S1	< 1 tahun	3-4 juta
3	perempuan	bantul	SMA	11-15 tahun	3-4 juta
4	laki-laki	yogyakarta	S1	6-10 tahun	3-4 juta
5	laki-laki	yogyakarta	S1	< 1 tahun	3-4 juta
6	laki-laki	sleman	SMA	< 1 tahun	3-4 juta
7	laki-laki	bantul	S1	< 1 tahun	3-4 juta
8	perempuan	sleman	S2	< 1 tahun	5-6 juta
9	perempuan	yogyakarta	S1	< 1 tahun	3-4 juta
10	laki-laki	bantul	diploma	< 1 tahun	3-4 juta
11	laki-laki	yogyakarta	S1	11-15 tahun	3-4 juta
12	perempuan	sleman	SMA	11-15 tahun	3-4 juta
13	laki-laki	sleman	SMA	1-5 tahun	3-4 juta
14	perempuan	sleman	S1	< 1 tahun	3-4 juta
15	perempuan	sleman	diploma	< 1 tahun	3-4 juta
16	laki-laki	kulon progo	SMP	1-5 tahun	1-2 juta
17	perempuan	sleman	S1	16-20 tahun	3-4 juta
18	laki-laki	yogyakarta	S2	16-20 tahun	1-2 juta
19	perempuan	sleman	S2	16-20 tahun	3-4 juta
20	laki-laki	kulon progo	S2	> 20 tahun	1-2 juta
21	perempuan	kulon progo	S2	< 1 tahun	3-4 juta
22	laki-laki	kulon progo	SMA	< 1 tahun	3-4 juta
23	perempuan	bantul	S1	16-20 tahun	3-4 juta
24	laki-laki	sleman	S1	16-20 tahun	3-4 juta
25	perempuan	yogyakarta	S2	< 1 tahun	5-6 juta
26	laki-laki	sleman	S1	6-10 tahun	3-4 juta
27	laki-laki	bantul	S1	< 1 tahun	5-6 juta
28	perempuan	bantul	S1	6-10 tahun	1-2 juta
29	laki-laki	kulon progo	S1	16-20 tahun	3-4 juta
30	perempuan	yogyakarta	diploma	> 20 tahun	3-4 juta
31	perempuan	sleman	S1	16-10 tahun	3-4 juta
32	laki-laki	bantul	SMA	> 20 tahun	3-4 juta
33	laki-laki	yogyakarta	S2	16-20 tahun	3-4 juta
34	laki-laki	yogyakarta	S1	> 20 tahun	5-6 juta
35	laki-laki	sleman	S2	16-20 tahun	3-4 juta

36	laki-laki	kulon progo	SMA	> 20 tahun	3-4 juta
37	laki-laki	bantul	S2	16-20 tahun	3-4 juta
38	laki-laki	bantul	S2	< 1 tahun	5-6 juta
39	laki-laki	yogyakarta	SMA	16-20 tahun	3-4 juta
40	perempuan	sleman	S2	16-20 tahun	5-6 juta
41	laki-laki	bantul	SMA	16-20 tahun	3-4 juta
42	perempuan	yogyakarta	S1	6-10 tahun	3-4 juta
43	perempuan	yogyakarta	S1	16-20 tahun	3-4 juta
44	perempuan	bantul	diploma	> 20 tahun	3-4 juta
45	perempuan	bantul	SMA	> 20 tahun	3-4 juta
46	laki-laki	bantul	diploma	< 1 tahun	3-4 juta
47	perempuan	bantul	S1	6-10 tahun	3-4 juta
48	perempuan	yogyakarta	S1	> 20 tahun	5-6 juta
49	perempuan	bantul	S1	16-20 tahun	3-4 juta
50	perempuan	sleman	S1	16-20 tahun	3-4 juta
51	laki-laki	yogyakarta	diploma	> 20 tahun	3-4 juta
52	perempuan	kulon progo	S1	16-20 tahun	1-2 juta
53	perempuan	sleman	SMA	> 20 tahun	3-4 juta
54	perempuan	yogyakarta	SMA	16-20 tahun	3-4 juta
55	perempuan	sleman	S1	16-20 tahun	3-4 juta
56	laki-laki	bantul	SMA	6-10 tahun	3-4 juta
57	perempuan	sleman	S1	16-20 tahun	3-4 juta
58	perempuan	yogyakarta	S1	6-10 tahun	3-4 juta
59	perempuan	yogyakarta	S1	11-15 tahun	5-6 juta
60	laki-laki	kulonprogo	S1	11-15 tahun	3-4 juta
61	laki-laki	yogyakarta	SD	> 20 tahun	1-2 juta
62	perempuan	sleman	S1	11-15 tahun	3-4 juta
63	perempuan	sleman	SMA	11-15 tahun	3-4 juta
64	perempuan	bantul	S1	1-5 tahun	3-4 juta
65	perempuan	kulon progo	S1	6-10 tahun	3-4 juta
66	laki-laki	sleman	diploma	> 20 tahun	3-4 juta
67	perempuan	sleman	diploma	11-15 tahun	3-4 juta
68	laki-laki	yogyakarta	S1	6-10 tahun	3-4 juta
69	laki-laki	bantul	S1	> 20 tahun	1-2 juta
70	laki-laki	bantul	S1	> 20 tahun	3-4 juta
71	perempuan	yogyakarta	S1	6-10 tahun	3-4 juta
72	laki-laki	sleman	S1	> 20 tahun	5-6 juta
73	perempuan	sleman	S1	1-5 tahun	3-4 juta
74	laki-laki	kulon progo	S1	6-10 tahun	3-4 juta

75	perempuan	bantul	S1	< 1 tahun	3-4 juta
76	laki-laki	gunungkidul	SMA	6-10 tahun	3-4 juta
77	laki-laki	yogyakarta	S1	6-10 tahun	3-4 juta
78	laki-laki	yogyakarta	S1	> 20 tahun	3-4 juta
79	laki-laki	Sleman	S2	1-5 tahun	3-4 juta
80	perempuan	Bantul	S1	6-10 tahun	3-4 juta
81	laki-laki	Bantul	S1	6-10 tahun	3-4 juta
82	laki-laki	Sleman	SMA	6-10 tahun	3-4 juta
83	laki-laki	yogyakarta	S1	6-10 tahun	3-4 juta
84	laki-laki	Sleman	SMA	1-5 tahun	1-2 juta
85	laki-laki	Bantul	S1	11-15 tahun	3-4 juta
86	perempuan	kulon progo	S1	11-15 tahun	1-2 juta
87	laki-laki	Sleman	S2	11-15 tahun	5-6 juta
88	perempuan	yogyakarta	S1	< 1 tahun	3-4 juta
89	perempuan	yogyakarta	S1	< 1 tahun	3-4 juta
90	laki-laki	Sleman	SMA	> 20 tahun	3-4 juta
91	perempuan	Bantul	S1	11-15 tahun	3-4 juta
92	laki-laki	Sleman	S2	1-5 tahun	5-6 juta
93	perempuan	Sleman	S1	6-10 tahun	3-4 juta
94	laki-laki	kulon progo	SMA	6-10 tahun	3-4 juta
95	laki-laki	Bantul	S1	> 20 tahun	1-2 juta
96	perempuan	Bantul	SD	> 20 tahun	1-2 juta
97	laki-laki	Sleman	S1	6-10 tahun	3-4 juta
98	laki-laki	yogyakarta	SMA	11-15 tahun	3-4 juta
99	perempuan	yogyakarta	S1	1-5 tahun	3-4 juta
100	perempuan	Sleman	diploma	> 20 tahun	3-4 juta
101	perempuan	Sleman	S1	11-15 tahun	3-4 juta
102	perempuan	Bantul	S1	6-10 tahun	3-4 juta
103	perempuan	kulonprogo	S1	11-15 tahun	3-4 juta
104	laki-laki	gunung idul	SD	> 20 tahun	1-2 juta
105	laki-laki	Sleman	SMA	> 20 tahun	3-4 juta

DATA KATEGORISASI

NO	Lingkungan Kerja	KT	Komitmen	KT	Disiplin	KT
1	23	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
2	22	Sedang	11	Rendah	12	Sedang
3	20	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
4	23	Sedang	16	Tinggi	12	Sedang
5	20	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
6	20	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
7	22	Sedang	13	Sedang	12	Sedang
8	25	Tinggi	14	Sedang	15	Tinggi
9	19	Rendah	13	Sedang	12	Sedang
10	23	Sedang	13	Sedang	12	Sedang
11	25	Tinggi	11	Rendah	12	Sedang
12	25	Tinggi	12	Sedang	12	Sedang
13	25	Tinggi	13	Sedang	12	Sedang
14	25	Tinggi	13	Sedang	12	Sedang
15	23	Sedang	11	Rendah	12	Sedang
16	24	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
17	20	Sedang	15	Tinggi	15	Tinggi
18	20	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
19	25	Tinggi	14	Sedang	12	Sedang
20	24	Sedang	13	Sedang	12	Sedang
21	25	Tinggi	12	Sedang	12	Sedang
22	20	Sedang	13	Sedang	15	Tinggi
23	25	Tinggi	12	Sedang	12	Sedang
24	24	Sedang	10	Rendah	12	Sedang
25	25	Tinggi	12	Sedang	12	Sedang
26	25	Tinggi	12	Sedang	12	Sedang
27	25	Tinggi	12	Sedang	12	Sedang
28	25	Tinggi	12	Sedang	15	Tinggi
29	21	Sedang	14	Sedang	12	Sedang
30	22	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
31	20	Sedang	14	Sedang	12	Sedang
32	25	Tinggi	14	Sedang	15	Tinggi

33	17	Rendah	13	Sedang	12	Sedang
34	21	Sedang	11	Rendah	12	Sedang
35	20	Sedang	12	Sedang	9	Rendah
36	20	Sedang	10	Rendah	12	Sedang
37	20	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
38	16	Rendah	13	Sedang	9	Rendah
39	20	Sedang	12	Sedang	15	Tinggi
40	20	Sedang	13	Sedang	12	Sedang
41	24	Sedang	13	Sedang	12	Sedang
42	24	Sedang	13	Sedang	12	Sedang
43	25	Tinggi	11	Sedang	12	Sedang
44	25	Tinggi	20	Tinggi	12	Sedang
45	25	Tinggi	16	Tinggi	12	Sedang
46	21	Sedang	15	Tinggi	15	Tinggi
47	25	Tinggi	12	Sedang	12	Sedang
48	23	Sedang	14	Sedang	12	Sedang
49	21	Sedang	12	Sedang	15	Tinggi
50	25	Tinggi	14	Sedang	12	Sedang
51	20	Sedang	14	Sedang	15	Tinggi
52	20	Sedang	12	Sedang	15	Tinggi
53	22	Sedang	14	Sedang	13	Sedang
54	20	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
55	23	Sedang	14	Sedang	13	Sedang
56	20	Sedang	13	Sedang	10	Rendah
57	18	Rendah	13	Sedang	12	Sedang
58	25	Tinggi	14	Sedang	15	Tinggi
59	20	Sedang	15	Tinggi	14	Tinggi
60	25	Tinggi	17	Tinggi	13	Sedang
61	20	Sedang	14	Sedang	15	Tinggi
62	20	Sedang	15	Tinggi	13	Sedang
63	20	Sedang	13	Sedang	13	Sedang
64	20	Sedang	13	Sedang	13	Sedang
65	20	Sedang	14	Sedang	12	Sedang
66	20	Sedang	12	Sedang	13	Sedang

67	20	Sedang	16	Tinggi	12	Sedang
68	20	Sedang	11	Sedang	12	Sedang
69	25	Tinggi	12	Sedang	13	Sedang
70	20	Sedang	16	Tinggi	12	Sedang
71	25	Tinggi	14	Sedang	15	Tinggi
72	20	Sedang	14	Sedang	12	Sedang
73	18	Rendah	13	Sedang	12	Sedang
74	24	Sedang	13	Sedang	14	Tinggi
75	20	Sedang	13	Sedang	10	Rendah
76	20	Sedang	16	Tinggi	13	Sedang
77	20	Sedang	16	Tinggi	12	Sedang
78	20	Sedang	12	Sedang	14	Tinggi
79	17	Rendah	13	Sedang	12	Sedang
80	24	Sedang	13	Sedang	14	Tinggi
81	20	Sedang	10	Rendah	12	Sedang
82	18	Rendah	13	Sedang	14	Tinggi
83	20	Sedang	14	Sedang	12	Sedang
84	25	Tinggi	17	Tinggi	13	Sedang
85	20	Sedang	15	Tinggi	12	Sedang
86	20	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
87	24	Sedang	13	Sedang	15	Tinggi
88	20	Sedang	15	Tinggi	12	Sedang
89	23	Sedang	14	Sedang	13	Sedang
90	24	Sedang	13	Sedang	15	Tinggi
91	25	Tinggi	12	Sedang	14	Tinggi
92	20	Sedang	14	Sedang	12	Sedang
93	20	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
94	20	Sedang	15	Tinggi	12	Sedang
95	20	Sedang	14	Sedang	12	Sedang
96	20	Sedang	15	Tinggi	12	Sedang
97	20	Sedang	13	Sedang	13	Sedang
98	25	Tinggi	16	Tinggi	15	Tinggi
99	21	Sedang	14	Sedang	12	Sedang
100	20	Sedang	15	Tinggi	12	Sedang

101	25	Tinggi	14	Sedang	13	Sedang
102	20	Sedang	14	Sedang	12	Sedang
103	22	Sedang	12	Sedang	12	Sedang
104	25	Tinggi	12	Sedang	14	Tinggi
105	25	Tinggi	12	Sedang	14	Tinggi

HASIL UJI VALIDITAS TAHAP 1 (CFA)

Factor Analysis

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Disiplin_1			.791
Disiplin_2			
Disiplin_3			.805
Disiplin_4			.826
Disiplin_5			.378
Disiplin_6	.782		
Disiplin_7	.843		
Disiplin_8	.657		
LingkunganKerja_1	.715		
LingkunganKerja_2	.608		
LingkunganKerja_3	.444	.511	
LingkunganKerja_4	.889		
LingkunganKerja_5	.804		
LingkunganKerja_6	.804		
Komitmen_1		.644	
Komitmen_2		.648	
Komitmen_3		.479	
Komitmen_4		.609	
Komitmen_5		.394	
Komitmen_6	.581	.390	
Komitmen_7		.650	
Komitmen_8			
Komitmen_9		.405	.472

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Daftar Item Pertanyaan yang Lolos Uji CFA

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Disiplin_1			.791
Disiplin_3			.805
Disiplin_4			.826
LingkunganKerja_1	.715		
LingkunganKerja_2	.608		
LingkunganKerja_4	.889		
LingkunganKerja_5	.804		
LingkunganKerja_6	.804		
Komitmen_1		.644	
Komitmen_2		.648	
Komitmen_4		.609	
Komitmen_7		.650	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. Disiplin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.880	.882	3

2. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.886	.893	5

3. Komitmen

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
.078	-.007	4

Correlations

Correlations

		Disiplin_Kerja	Lingkungan_Kerja	Komitmen
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	.322**	.012
	Sig. (2-tailed)		.001	.901
	N	105	105	105
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	.322**	1	.002
	Sig. (2-tailed)	.001		.986
	N	105	105	105
Komitmen	Pearson Correlation	.012	.002	1
	Sig. (2-tailed)	.901	.986	
	N	105	105	105

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Tabel 1. *Average Variance Extracted (AVE)*

	Mean	SD	Item-total Dunn, Seaker and Waller 1994	α Value Churchill, 1979; Bagozzi and Yi, 1988; Nunnally and Bernstein, 1994	Loading Anderso n and Gerbing 1988	CR Nunnally (1967, 1978), Hair et al. (2006)	AVE Anderson and Gerbing (1988)
				>.3	>.7	>.7	.5 (basic), .6 (EFA), .7
Disiplin_1				.704		.791	
Disiplin_3	4.26	.42	.71	.810	0.880	.805	0.849
Disiplin_4				.797		.826	
Lingkungan_1				.663		.715	
Lingkungan_2				.574		.608	
Lingkungan_4	4.37	.48	.71	.858	0.886	.889	0.595
Lingkungan_5				.794		.804	
Lingkungan_6				.794		.804	
Komitmen_1				-.190		.644	
Komitmen_2	3.30	.41		-.087	0.077	.648	0.733
Komitmen_4		.46		.204		.609	0.407
Komitmen_7				.175		.650	

Tabel 2. *Korelasi, Mean, standard deviation, dan cronbach α*

No	Variabel	Meam	SD	α Value	AVE	Pearson Correlation							
						1	2	3	4	5	6	7	8
1	Jenis Kelamin	1.486	.502										
2	Asal Daerah	3.133	1.500			-.087							
3	Pendidikan	4.505	1.153			-.095	.100						
4	Lama Bekerja	3.771	1.700			.052	.189	.207*					
5	Gaji	2.010	.470			.021	.121	.328**	.556**				
6	Disiplin	4.200	.427	0.880	0.652	-.068	.027	.236*	.127	.102	0.880		
7	Lingkungan	4.371	.487	0.886	0.557	-.124	-.034	.009	-.052	-.049	.220*	0.886	
8	Komitmen	3.305	.415	0.770	0.407	-.152	.116	-.063	.079	-.040	.130	-.011	0.077

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

cronbach α ditunjukkan pada nilai yang di cetak tebal

Tabel 3. *Discriminant validity, AVE, Mean, standard deviation, α value, Square correlation*

	Mean	Std. Deviation	α Value	1	2	3
1 Disiplin	2.9400	0.4271	0.8800	[0.6520]	0.0484	0.0169
2 LingkunganKerja	2.9767	0.4871	0.8860	0.2492	{0.5930}	0.0001
3 Komitmen	2.9511	0.4146	0.0770	0.4977	-0.0430	[0.4070]

AVE ditunjukkan pada nilai ada dalam tanda kurung

Nilai discriminant validity ditunjukkan pada nilai di sebelah kiri AVE

Square correlation ditunjukkan pada nilai di sebelah kanan AVE

HASIL KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	54	51.4	51.4	51.4
	Perempuan	51	48.6	48.6	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Asal_Daerah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bantul	27	25.7	25.7	25.7
	Gunung Kidul	2	1.9	1.9	27.6
	Sleman	34	32.4	32.4	60.0
	Kulon Progo	14	13.3	13.3	73.3
	Yogyakarta	28	26.7	26.7	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	3	2.9	2.9	2.9
	SMP	1	1.0	1.0	3.8
	SMA	21	20.0	20.0	23.8
	Diploma	9	8.6	8.6	32.4
	S1	57	54.3	54.3	86.7
	S2	14	13.3	13.3	100.0
Total		105	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	15	14.3	14.3	14.3
	1-5 tahun	10	9.5	9.5	23.8
	6-10 tahun	23	21.9	21.9	45.7
	11-15 tahun	15	14.3	14.3	60.0
	16-20 tahun	20	19.0	19.0	79.0
	> 20 tahun	22	21.0	21.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 juta	11	10.5	10.5	10.5
	2-4 juta	82	78.1	78.1	88.6
	4-6 juta	12	11.4	11.4	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

HASIL UJI DESKRIPTIF**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TotLingkungan	105	16	25	21.86	2.435
TotKomitmen	105	10	20	13.22	1.658
TotDisiplin	105	9	15	12.62	1.281
Valid N (listwise)	105				

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI**Lingkungan Kerja**

M

= 21,86

Sd	=	2,43
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 24,29$
Sedang	:	$19,43 \leq X < 24,29$
Rendah	:	$X < 19,43$

Komitmen			
M	=	13,22	
Sd	=	1,65	
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 14,87$	
Sedang	:	$11,57 \leq X < 14,87$	
Rendah	:	$X < 11,57$	

Disiplin Kerja			
M	=	12,62	
Sd	=	1,28	
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	

Tinggi	:	$X \geq 13,90$
Sedang	:	$11,34 \leq X < 13,90$
Rendah	:	$X < 11,34$

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequency

Lingkungan_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	28	26.7	26.7	26.7
Sedang	70	66.7	66.7	98.4
Rendah	7	6.7	6.7	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Komitmen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	19	18.0	18.0	18.0
Sedang	76	72.3	72.3	90.3
Rendah	10	9.5	9.5	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Disiplin_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	24	22.8	22.8	22.8
Sedang	79	75.2	75.2	98.0
Rendah	7	6.6	6.6	100.0
Total	105	100.0	100.0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin	LingkunganKerja	Komitmen
N		105	105	105
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	4.2063	4.3714	3.3048
	Std. Deviation	.42713	.48709	.41455
Most Extreme Differences	Absolute	.343	.263	.162
	Positive	.343	.263	.162
	Negative	-.276	-.168	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		3.511	2.693	1.661
Asymp. Sig. (2-tailed)		.230	.103	.081

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Disiplin_Kerja * Lingkungan_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin *	Between Groups	(Combined)	2.594	9	.288	1.671	.107
LingkunganKerja	Groups	Linearity	.915	1	.915	5.309	.023
		Deviation from Linearity	1.678	8	.210	1.217	.298
	Within Groups		16.380	95	.172		
	Total		18.974	104			

Disiplin_Kerja * Komitmen

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin *	Between Groups	(Combined)	1.095	8	.137	.735	.661
		Linearity	.321	1	.321	1.726	.192
		Deviation from Linearity	.773	7	.110	.593	.760
	Within Groups		17.879	96	.186		
	Total		18.974	104			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TotKomitmen, TotLingkungan ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.257 ^a	.066	.048	1.251

a. Predictors: (Constant), TotKomitmen, TotLingkungan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TotKomitmen, TotLingkungan ^a	.	Enter

b. Dependent Variable: TotDisiplin

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.242	2	5.621	3.594
	Residual	159.520	102	1.564	
	Total	170.762	104		

a. Predictors: (Constant), TotKomitmen, TotLingkungan

b. Dependent Variable: TotDisiplin

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.721	1.485		5.872	.000	
	TotLingkungan	.116	.050	.221	2.311	.023	1.000
	TotKomitmen	.102	.074	.133	1.386	.169	1.000

a. Dependent Variable: TotDisiplin

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)**Regression**

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja ^a	.	Enter
2	LingkunganKerja ^a	.	Enter
3	Komitmen ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.255 ^a	.065	.018	.42325	.065	1.382	5	99	.237
2	.335 ^b	.112	.058	.41458	.047	5.188	1	98	.025
3	.362 ^c	.131	.069	.41221	.019	2.128	1	97	.148

a. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja

b. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja, LingkunganKerja

c. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja, LingkunganKerja, Komitmen

ANOVA^d

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.238	5	.248	1.382
	Residual	17.735	99	.179	
	Total	18.974	104		
2	Regression	2.130	6	.355	2.065
	Residual	16.844	98	.172	
	Total	18.974	104		
3	Regression	2.491	7	.356	2.095
					.051 ^c

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja ^a		.Enter
2	LingkunganKerja ^a		.Enter
3	Komitmen ^a		.Enter

a. All requested variables entered.

Residual	16.482	97	.170	
Total	18.974	104		

a. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja

b. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja, LingkunganKerja

c. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja, LingkunganKerja, Komitmen

d. Dependent Variable: Disiplin

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.870	.262		14.795 .000
	Jenis_Kelamin	-.046	.084	-.054	-.546 .587
	Asal_Daerah	-.005	.028	-.016	-.162 .872
	Pendidikan	.081	.038	.219	2.110 .037
	Lama_Bekerja	.025	.030	.101	.851 .397
	Gaji	-.021	.110	-.023	-.189 .850
2	(Constant)	2.976	.468		6.354 .000
	Jenis_Kelamin	-.023	.083	-.027	-.275 .784
	Asal_Daerah	-.002	.028	-.008	-.079 .937
	Pendidikan	.080	.038	.215	2.117 .037
	Lama_Bekerja	.027	.029	.106	.910 .365
	Gaji	-.014	.108	-.015	-.128 .898
	LingkunganKerja	.192	.084	.219	2.278 .025
3	(Constant)	2.436	.595		4.091 .000
	Jenis_Kelamin	-.003	.083	-.004	-.040 .968
	Asal_Daerah	-.006	.028	-.021	-.217 .828
	Pendidikan	.084	.038	.227	2.240 .027
	Lama_Bekerja	.022	.029	.086	.736 .463
	Gaji	.000	.108	.000	-.008 .993
	LingkunganKerja	.195	.084	.222	2.327 .022
	Komitmen	.146	.100	.142	1.459 .148

a. Dependent Variable: Disiplin

Excluded Variables^c

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	LingkunganKerja	.219 ^a	2.278	.025	.224 .980
	Komitmen	.136 ^a	1.370	.174	.137 .944
2	Komitmen	.142 ^b	1.459	.148	.147 .944

a. Predictors in the Model: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja

b. Predictors in the Model: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja, LingkunganKerja

c. Dependent Variable: Disiplin

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)**Regression****Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja ^a		. Enter
2	Komitmen ^a		. Enter
3	LingkunganKerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.255 ^a	.065	.018	.42325	.065	1.382	5	99	.237
2	.288 ^b	.083	.027	.42139	.018	1.878	1	98	.174
3	.362 ^c	.131	.069	.41221	.048	5.414	1	97	.022

a. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja

b. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja, Komitmen

c. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja, Komitmen, LingkunganKerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.238	5	.248	1.382	.237 ^a
	Residual	17.735	99	.179		
	Total	18.974	104			
2	Regression	1.572	6	.262	1.475	.195 ^b
	Residual	17.402	98	.178		
	Total	18.974	104			
3	Regression	2.491	7	.356	2.095	.051 ^c
	Residual	16.482	97	.170		
	Total	18.974	104			

a. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja

b. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja, Komitmen

c. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja, Komitmen, LingkunganKerja

d. Dependent Variable: Disiplin

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.870	.262		14.795 .000
	Jenis_Kelamin	-.046	.084	-.054	-.546 .587
	Asal_Daerah	-.005	.028	-.016	-.162 .872
	Pendidikan	.081	.038	.219	2.110 .037
	Lama_Bekerja	.025	.030	.101	.851 .397
	Gaji	-.021	.110	-.023	-.189 .850
2	(Constant)	3.364	.452		7.450 .000
	Jenis_Kelamin	-.027	.084	-.032	-.325 .746
	Asal_Daerah	-.008	.028	-.029	-.292 .771
	Pendidikan	.085	.038	.230	2.224 .028
	Lama_Bekerja	.020	.030	.081	.685 .495
	Gaji	-.009	.110	-.009	-.077 .938
	Komitmen	.141	.103	.136	1.370 .174
3	(Constant)	2.436	.595		4.091 .000
	Jenis_Kelamin	-.003	.083	-.004	-.040 .968
	Asal_Daerah	-.006	.028	-.021	-.217 .828
	Pendidikan	.084	.038	.227	2.240 .027
	Lama_Bekerja	.022	.029	.086	.736 .463
	Gaji	.000	.108	.000	-.008 .993
	Komitmen	.146	.100	.142	1.459 .148
	LingkunganKerja	.195	.084	.222	2.327 .022

a. Dependent Variable: Disiplin

Excluded Variables^c

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	Komitmen	.136 ^a	1.370	.174	.137 .944
	LingkunganKerja	.219 ^a	2.278	.025	.224 .980
2	LingkunganKerja	.222 ^b	2.327	.022	.230 .980

a. Predictors in the Model: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja

b. Predictors in the Model: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Asal_Daerah, Pendidikan, Lama_Bekerja, Komitmen

c. Dependent Variable: Disiplin