

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP DISIPLIN KERJA DI PT. MADUBARU  
PG/PS MADUKISMO**

**SKRIPSI**

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



Disusun Oleh:  
Gagas Wirasta  
13808141023

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2017**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA  
DI PT MADUBARU PG/PS MADUKISMO**

**SKRIPSI**

Oleh:  
Gagas Wirasta  
13808141023

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 20 Juli 2017  
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,  
Dosen Pembimbing

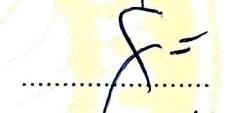
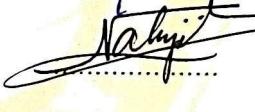


Farlianto SE., M.B.A.  
NIP. 197009252000121001

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo", yang disusun oleh Gagas Wirasta, NIM: 13808141023, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 20 Juli 2017 dan dinyatakan lulus.

## DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, SE.,MM.	Ketua Penguji		31 / 7 2017
Farlianto, SE.,M.B.A.	Sekretaris Penguji		31 / 7 2017
Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd.	Penguji Utama		26 / 7 2017

Yogyakarta, 1 Agustus 2017

Fakultas Ekonomi  
Dekan,

Dr. Sugiharsono, M.Si  
NIP. 19550328 1983031 002

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gagas Wirasta  
NIM : 13808141023  
Jurusan/Prodi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo”

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

Yogyakarta, 20 Juli 2017

Yang menyatakan,



Gagas Wirasta

NIM. 13808141023

## **MOTTO**

**“Usaha tidak akan membohongi hasil!”**

**(Penulis)**

**“Jangan rendahkan dirimu untuk mendapatkan sesuatu, tapi  
rendahkan hatimu untuk berikan sesuatu”**

**(Anwar Zahid)**

**“Usaha dan doa merupakan jalan menuju keberhasilan”**

**(Penulis)**

**“Barangsiapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu  
adalah untuk dirinya sendiri.”**

**(QS Al-Ankabut 29: 6)**

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah, terima kasih atas rahmat dari Allah SWT akhirnya aku sampai ke titik ini.

Skripsi ini saya persembahkan..

1. Untuk Bapak Sudarsono dan Ibu Sulistyorini yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk kami anak-anaknya, sehingga kami mampu menjalani dan menghargai setiap sisi dari proses kehidupan
2. Adikku Pupoes Biworo yang menjadi tanggung jawab saya sebagai kakak untuk memberikan teladan yang baik
3. Untuk seluruh sahabat-sahabatku Manajemen SDM 13 yang senantiasa berbagi dalam cerita
4. Pak Farlianto sebagai pembimbing yang selalu membimbing saya ketika membutuhkan arahan
5. Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo yang telah membantu untuk kelancaran skripsi saya
6. Untuk teman kostku Denis yang menemani saya selama di kostan
7. Teman teman CST yang selalu memberikan semangat dalam melewati semua rintangan yang ada

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI PT MADUBARU PG/PS MADUKISMO**

Oleh:  
Gagas Wirasta  
NIM. 13808141023

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Maadukismo, (2) komitmen Organisasi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo, dan (3) kondisi lingkungan kerja dan komitmen organisasi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap PT Madubaru PG/PS Madukismo berjumlah 330 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 110. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo ( $\beta = 0,389$ ;  $p=0,000$ ;  $\Delta R^2 = 11,9\%$ ), (2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo ( $\beta = 0,327$ ;  $p=0,000$ ;  $\Delta R^2 = 8,4\%$ ); dan (3) lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo (lingkungan kerja  $\beta = 0,362$ ;  $p=0,000$ ; komitmen organisasi  $\beta = 0,295$ ;  $p=0,000$ ; dan  $\Delta R^2 = 18,6\%$ ).

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja

**THE EFFECT OF JOB ENVIRONMENT AND THE COMMITMENT OF  
ORGANIZATION TOWARD EMPLOYEE'S DISCIPLINE WORK IN PT  
MADUBARU PG/PS MADUKISMO**

by:  
Gagas Wirasta  
NIM. 13808141023

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to know about the effect of : (1) The condition of environment of work toward employee's discipline of work in PT Madubaru PG/PS Madukismo, (2) The commitment of organization toward employee's discipline of work in PT Madubaru PG/PS Madukismo, and (3) The condition of work environment and the commitment of organization toward employee's discipline of work in PT Madubaru PG/PS Madukismo.*

*This research is belong to causal associative research by quantitative approach. The number of population in this research official employee of PT Madubaru PG/PS Madukismo is 330 employees and the number of sample in this research is 110. The data is collected by questioner which has tested the validity and the reliability. The technique of data analysis in this research is doubled regression.*

*The result of this research indicate (1) environment of work has positive influential and significant toward employee's discipline of work in PT Madubaru PG/PS Madukismo ( $\beta = 0,389$ ;  $p=0,000$ ;  $\Delta R^2 = 11,9\%$ ), (2) The commitment of organization has positive influential and significant toward employee's discipline of work in PT Madubaru PG/PS Madukismo ( $\beta = 0,327$ ;  $p=0,000$ ;  $\Delta R^2 = 8,4\%$ ); (3) the environment of work and the commitment have influential toward employee's discipline of work in PT Madubaru PG/PS Madukismo (the environment of work  $\beta = 0,362$ ;  $p=0,000$ ; the commitment of organization  $\beta = 0,295$ ;  $p=0,000$ ; dan  $\Delta R^2 = 18,6\%$ ).*

**Keyword : The Environment of Work , The Commitment of Organization, Discipline of Work**

## **KATA PENGANTAR**

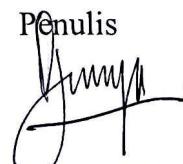
*Assalamu'alaikum wr. wb.,*

Alhamdulillah, puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan kita disepanjang jaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo" sebagai salah satu syarat untuk meraih 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. Sutrisna Wibawa, M.Pd, 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 .

4. Farlianto, MBA. selaku Pembimbing saya terimakasih atas bimbingannya dan saran saran sehingga skripsi saya dapat selesai dengan lancar.
5. Arum Darmawati, SE.,MM, selaku Ketua Penguji yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
6. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd. selaku penguji utama dan narasumber saya yang telah memberikan saran saran agar skripsi saya jadi lebih baik.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2013 khususnya kelas SDM.
9. 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  
  
Gagas Wirasta  
NIM. 13808141023

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian yang Relevan.....	31
C. Kerangka Pikir Penelitian .....	32
D. Paradigma Penelitian.....	39
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A. Desain Penelitian.....	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
C. Definisi Operasional Variabel.....	41
D. Populasi dan Sempel .....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Instrumen Penelitian.....	46
G. Uji Instrumen .....	48
H. Teknik Analisis Data.....	55

<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	60
A. Gambaran umum Objek Penelitian .....	60
B. Hasil Penelitian .....	64
1. Analisis Deskriptif .....	65
2. Uji Prasyarat Analisis .....	72
3. Pengujian Hipotesis .....	75
C. Pembahasan.....	78
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	83
A. Simpulan .....	83
B. Keterbatasan Penelitian.....	84
C. Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	87
<b>LAMPIRAN .....</b>	90

## DAFTAR TABEL

1. Data Keterlambatan Kerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo periode November 2015 - April 2016.....	3
2. Kisi-kisi Instrumen.....	47
3. Hasil Uji CFA .....	50
4. <i>Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha</i> .....	52
5. <i>Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity</i> .....	53
6. Hasil Uji Reliabilitas .....	55
7. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia .....	65
8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	67
10. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	68
11. Kategorisasi Variabel komitmen.....	70
12. Kategorisasi Variabel disiplin kerja .....	71
13. Hasil Uji Normalitas .....	72
14. Hasil Uji Linieritas .....	73
15. Hasil Uji Multikolinieritas .....	74
16. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	75
17. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	76
18. Ringkasan Hasil Hipotesis .....	78

## **DAFTAR GAMBAR**

- |                               |    |
|-------------------------------|----|
| 1. Paradigma Penelitian ..... | 39 |
|-------------------------------|----|

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran:

1.	Kuesioner Penelitian .....	91
2.	Data Validitas dan Reliabilitas .....	96
3.	Data Penelitian .....	99
4.	Data Karakteristik Responden.....	102
5.	Data Kategorisasi .....	105
6.	Hasil Uji Validitas CFA Tahap I.....	108
7.	Hasil Uji Validitas CFA Tahap II .....	109
8.	Hasil Uji Reliabilitas .....	110
9.	Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i> .....	111
10.	Perhitungan Diskriminan .....	112
11.	Hasil Uji Karakteristik Responden .....	113
12.	Hasil Uji Deskriptif .....	114
13.	Rumus Perhitungan Kategorisasi .....	115
14.	Hasil Uji Kategorisasi .....	117
15.	Hasil Uji Normalitas .....	118
16.	Hasil Uji Linieritas .....	119
17.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	120
18.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	121
19.	Hasil Uji Regresi Berganda (1).....	122
20.	Hasil Uji Regresi Berganda (2).....	124

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Menurut Hasibuan (2009), karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat pada tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Karyawan yang disiplin mencerminkan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan komitmen yang baik dari karyawan itu sendiri terhadap peraturan yang sudah disepakati. Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku. 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. Di dalam disiplin kerja diperlukan sikap kesadaran dan kesediaan karyawan.

PT Madubaru PG/PS Madukismo, perusahaan yang bergerak di bidang agro bisnis ini adalah satu-satunya Pabrik Gula dan Pabrik Alkohol/Spiritus di Daerah Istimewa Yogyakarta yang bertujuan untuk mensukseskan program pengadaan pangan nasional khususnya gula pasir. Sebagai perusahaan padat karya yang banyak menampung tenaga kerja, pastilah banyak masalah yang timbul di perusahaan ini, salah satu masalah yang ada di PT Madubaru adalah disiplin kerja. Di PT Madubaru disiplin kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap kegiatan pabrik dimana perusahaan bergerak pada bidang produksi gula, jika karyawan pabrik tidak menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan maka akan mengganggu proses produksi. Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki 5 (lima) indikator yaitu; kehadiran, ketepatan pada peraturan kerja, ketepatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Perilaku indisipliner yang dilakukan oleh beberapa karyawan terlihat pada survey yang dilakukan selama Oktober – November 2016, dimana ditemukan adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor. Berikut data keterlambatan masuk kerja karyawan :

**Tabel 1. Data Keterlambatan Kerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS  
Madukismo periode November 2015 - April 2016**

No	Bulan	Tahun	Jumlah karyawan yang terlambat	Persentase
1	November	2015	40	12,3
2	Desember	2015	52	16,0
3	Januari	2016	45	13,8
4	Februari	2016	30	9,2
5	Maret	2016	48	14,7
6	April	2016	60	18,4

(Sumber: Bagian SDM dan umum PT. Madubaru PG/PS Madukismo pada

tahun 2016)

Pada tabel dapat dilihat bahwa periode keterlambatan kerja masih sering terjadi pada setiap bulannya, dan bulan April 2016 merupakan periode dengan keterlambatan kerja terbesar dengan 60 orang karyawan (18,4%). Hal ini membuktikan bahwa disiplin dalam bekerja karyawan PT. Madubaru ini belum maksimal karena masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu. Selama periode November 2015 hingga April 2016 keterlambatan karyawan untuk hadir di tempat kerja cenderung mengalami peningkatan.

Sesuai peraturan perusahaan yang ada, setiap karyawan harus datang tepat waktu yaitu pukul 06.30 dengan toleransi keterlambatan 15 menit, tetapi menurut kepala HRD (*Human Research Development*) PT. Madubaru ternyata masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu. Masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat lebih dari 15 menit dari jam yang dijadwalkan,

bahkan masih ada yang datang terlambat lebih dari 30 menit seperti yang dijelaskan pada tabel.

Indikasi lain tentang kurangnya kedisiplinan karyawan pada ketaatan standar kerja yang ditetapkan adalah dari profesionalitas pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan pemanfaatan waktu kerja. Kurangnya pengawasan terhadap karyawan 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 lain yang didapati di lapangan penggunaan jam istirahat terkadang kurang efektif karena sering salah gunakan untuk keperluan lain yang membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. 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 hariannya.

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 computer yang disediakan kantor. Ada juga pegawai yang

sibuk mengoperasikan *gadget*-nya untuk keperluan yang tidak berkaitan dan mendukung pekerjaannya pada jam kerja

Rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan pasti memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya. 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.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara kepala HRD dan wawancara dengan 30 karyawan diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya. Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dan bagus akan mampu memberikan rasa nyaman terhadap para karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dan bagus akan mengakibatkan rasa tidak nyaman terhadap karyawan yang nantinya akan berdampak pada menurunnya kedisiplinan kerja karyawan. Menurut Sunyoto (2012) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut; hubungan karyawan, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, dan keamanan.

Dari hasil observasi lingkungan kerja fisik di PT Madubaru PG/PS Madukismo merupakan masalah yang utama. Dimana PT Madubaru PG/PS Madukismo merupakan perusahaan yang berdiri sejak 1955. Bentuk fisik dari PT Madubaru PG/PS Madukismo masih bawaan awal dari pertama berdiri. Renovasi di lakukan namun tidak menyeluruh kesetiap bagian pabrik. Hal tersebut berdampak pada suasana kerja karyawan. Di sisi lain karyawan banyak mengeluhkan penyedian fasilitas yang kurang merata di setiap bagian pabrik, menambah tingkat ketidak nyamanan karyawan berada di lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja, komitmen organisasi karyawan itu sendiri juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2005) komitmen karyawan adalah kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum. Komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang

lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

Komitmen sebagai sebuah sikap yang muncul dari dalam diri individu pegawai, memiliki kemungkinan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Hasil wawancara terhadap kepala HRD (*Human Research Development*) PT Madubaru PG/PS Madukismo, tingkat komitmen karyawan di PT Madubaru mencerminkan tingkat komitmen yang masih rendah. Menurut Fuad Mas'ud (2004;89) indikator komitmen meliputi; Perasaan menjadi bagian dari organisasi, Kebanggaan terhadap organisasi, Kepedulian terhadap organisasi, Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, dan Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi.

Dari hasil survei dapat dilihat para karyawan merasa acuh terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. Hal tersebut terlihat saat penulis menanyakan tentang seberapa bangga anda bekerja di perusahaan ini. Jawaban dari seorang karyawan menuturkan bahwa dirinya bekerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo karena diterimanya di perusahaan tersebut. Saat penulis

bertanya tentang nilai nilai dari visi misi perusahaan karyawan banyak yang tidak begitu mengerti tentang visi misi perusahaan.

Dari hasil pra-riset memunculkan dua faktor yang didukung dengan data-data permasalahan di lapangan yang dianggap penulis mempengaruhi disiplin kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian mendalam guna mengetahui kebenaran pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Kurangnya disiplin kerja karyawan
2. Kurang memadainya fasilitas pabrik dalam memenuhi kebutuhan karyawan
3. Kurangnya komitmen karyawan dalam menaati peraturan perusahaan
4. Kurangnya pengawasan dari pihak manajemen terhadap karyawan
5. Kurang adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran pelanggaran yang terjadi

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada masalah kondisi lingkungan kerja dan komitmen organisasi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan, karena masalah yang masih dihadapi PT. Madubaru PG/PSMadukismo adalah tingkat disiplin kerja karyawan yang belum maksimal dan faktor yang memengaruhi antara lain adalah kondisi lingkungan kerja dan komitmen organisasi karyawan

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Maadukismo
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo
3. Bagaimana pengaruh kondisi lingkungan kerja dan komitmen organisasi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi secara empiris tentang seberapa besar pengaruh:

1. kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Maadukismo
2. komitmen organisasi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo
3. kondisi lingkungan kerja dan komitmen organisasi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan terlebih membantu dalam menyelesaikan masalah disiplin kerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo

### **2. Bagi pihak akademis**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu manajemen khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia

### **3. Bagi pihak lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya dan bagi perusahaan lain diharapkan menjadi pembelajaran jika mendapatkan masalah serupa

### **4. Bagi penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan peneliti baik secara teori maupun praktik di lapangan khususnya dalam pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Disiplin Kerja**

###### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2001), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dangan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya menurut Siswanto (2001). Berdasarkan pengertian di atas disiplinan kerja adalah sebuah alat yang digunakan agar para karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku dan disepakati.

Menurut Hasibuan (2001), dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada di dalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan tehadap norma atau aturan tersebut. Norma itu sendiri merupakan standar atau aturan main yang diikuti oleh

banyak orang. Perilaku yang ditunjukan oleh masing-masing individu pegawai mencerminkan sampai seberapa jauh pegawai tersebut konsekuensi dan konsisten mengikuti dan mematuhi atau melanggar norma dan aturan yang berlaku di sebuah organisasi.

### **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, etika dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) adanya perilaku yang dikendalikan, 3) adanya ketataan. 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. Ketaatan terhadap atasan maupun pertauran yang ditetapkan, sangat dipengaruhi oleh

disiplin yang dimiliki seseorang. Ketika tidak ada dorongan untuk melakukan kedisiplinan, maka ketaatan 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 manajeman. Adapun

aturannya seperti : kehadiran, penggunaan jam kerja, ketetapan waktu, penyelesaian pekerjaan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah penanganan terhadap 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. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut 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 sertaperaturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akanselalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, sertaselalu 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.

#### **d. Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Fadila Helmi (1996) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan, antara lain:

##### 1) Faktor Kepribadian,

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman (1996) perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan,

disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

- Disiplin karena kepatuhan, kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak.
- Disiplin Karena Identifikasi, kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan keagungan penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figure yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebakan pada atasnya disebakan karena kualitas profesionalnya yang tinggi

di bidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkatkan frekuensinya.

- Disiplin Karena Internalisasi, disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karyawan punya sistem nilai pribadi yang menujukkan tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri.

2) Faktor Lingkungan, disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan social. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil bersikap positif dan

terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah system aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh aryawan dengan tidak membeda-bedakan.

## **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.

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.

Dari beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas dapat disimpulkan, 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 nonfisik. 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 dansebagainya), 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).

Menurut Sedarmayati (2001) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001).

### **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012) adalah sebagai berikut :

- 1) hubungan karyawan
- 2) suasana kerja

- 3) tersedianya fasilitas kerja
- 4) keamanan

### c. 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 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 parapegawai, 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.

### **3. Komitmen Organisasi**

#### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut (Soekidjan, 2009) Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Soekidjan, 2009)

Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008) Komitmen organisasi sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi

untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi menurut Lincoln (1994) dalam Sopiah, (2008).

**b. Indikator komitmen organisasi**

Fuad Mas'ud (2004) indikator dari komitmen organisasi sebagai berikut:

- 1) Perasaan menjadi bagian dari organisasi
- 2) Kebanggaan terhadap organisasi.
- 3) Kepedulian terhadap organisasi.
- 4) Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi.
- 5) Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi.
- 6) Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi

**c. 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.

#### **d. 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.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti *job description* identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- 3) Pengalaman kerja, seperti *track record* pekerjaan sebelumnya dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sedangkan Menurut David (1997) dalam Sopiah, (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain lain.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain lain
- 3) Kekaracteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.

- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada 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 Yulia Rebiana Dewi dan Bambang Suratman dengan judul “Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Terhadap Disilpin Kerja” penelitian dilakukan pada pegawai kantor imigrasi kelas II Blitar. Menunjukkan hasil komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.
- 2) Penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang” yang dilakukan oleh Maulya Septiani (2014) dan kawan kawan menunjukkan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karywan.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Risyad Indra Syahrial dan Djazuly Chalidyanto (2014) dengan judul “pengaruh Komitmen, Motivasi dan Struktur Organisasi Terhadap Disiplin Kerja RSDU Ibnu Sina Kabupaten Gresik”. Dalam penelitiannya menunjukkan hasil komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja.
- 4) Penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Disiplin kerja Karyawan PT Hassco Muliti Kimindo Sidoarjo” yang dilakukan oleh Dewi Andriani (2008) menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo.

### **C. Kerangka Pikir Penelitian**

1. Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan

lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut pendapat dari Sedarmayanti (2001) yang mengatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat di katakan baik jika manusia dapat menjalankan suatu kegiatan secara; optimal, sehat, aman, dan nyaman. Hal ini berdampak positif terhadap disiplin

karyawan, terciptanya lingkungan kerja yang optimal, sehat, aman, dan nyaman dapat meningkatkan disiplin karyawan karna karyawan merasa dihargai berada di lingkungan kerjanya. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang optimal, kurang sehat, kurang aman, dan kurang nyaman karyawan akan merasa tidak betah berada di lingkungan kerjanya.

Kondisi lingkungan kerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo mencerminkan kurangnya terciptanya lingkungan kondisi yang optimal, sehat, dan nyaman. Hal tersebut terbukti dari fasilitas fasilitas yang tersedia, bentuk fisik bangunan yang sudah termakan usia, ditambah kondisi lingkungan pabrik itu sendiri yang notabene adalah lingkungan pabrik yang mengeluarkan limbah terus menerus pada saat proses produksi.

Dari uraian di atas, maka hipotesis pertama yang di ajukan dalam penelitian ini adalah:

**H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja**

2. Pengaruh komitmen organisasi karyawan terhadap disiplin karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo

Komitmen organisasi merupakan kesanggupan atau kemauan seorang karyawan untuk menaati atau menjalankan peraturan suatu organisasi yang telah disepakati bersama demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen kerja atau komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi yang ada di PT Madubaru PG/PS Mengindikasikan komitmen yang kurang baik. Menurut kepala HRD

(*Human Research Development*) PT Madubaru PG/PS Madukismo karyawan masih ada yang melanggar aturan aturan yang disepakati bersama. Terlihat pada saat jam pulang, karyawan masih ada yang pulang sebelum bel pulang berbunyi. Menurut Kepala HRD (*Human Research Development*) kurangnya komitmen dari karyawan itu sendiri yang menyebabkan terjadinya pelanggaran.

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

**H2: komitmen organisasi berpengaruh positif dan terhadap disiplin kerja**

3. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja

Kondisi lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas. Lingkungan kerja fisik dan non fisik akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik akan berpengaruh terhadap disiplin kerja para karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja tidak mendukung aktivitas kerja karyawan akan memperbanyak kemungkinan para karyawan melakukan pelanggaran peraturan. Hal

tersebut dapat dimimalisir dengan menciptakan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang baik.

Komitmen merupakan aspek yang muncul dari dalam diri seseorang. Komitmen yang baik akan membuat seseorang bertindak sesuai aturan yang ada. Hal serupa juga terjadi pada komitmen, komitmen karyawan yang buruk akan menciptakan tindakan indisipliner. tindakan indisipliner akan berpengaruh pada disiplin karyawan. Komitmen yang buruk akan menyebabkan para karyawan bertindak sesuka hati dan mengabaikan disiplin kerja.

Buruknya lingkungan kerja fisik maupun non fisik 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.

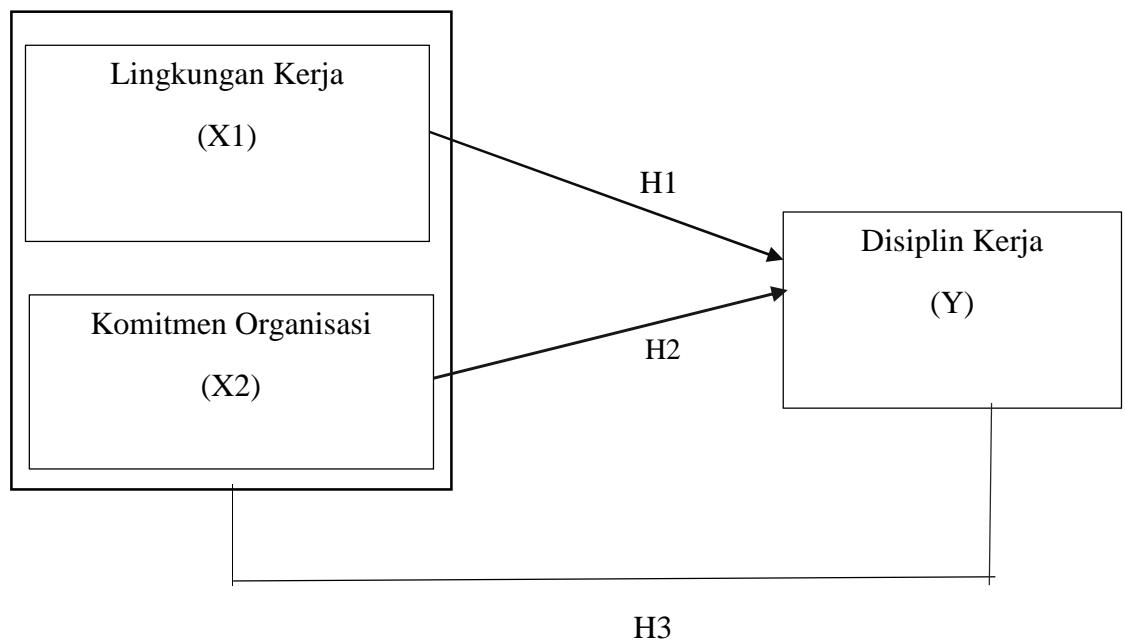
Kondusifitas lingkungan kerja, baik yang berupa fisik non fisik secara langsung berperan terhadap kenyamanan kerja pegawai. Saat pegawai merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka tindakan disiplin kerja lebih mudah dilaksanakan. Didukung oleh komitmen yang berasal dari diri seorang 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 disiplin 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 paradigma penelitian tentang hubungan Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



## **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 kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel (Sugiyono, 2009). Penelitian ini akan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

### 1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Madubaru PG/PS Madukismo yang beralamat di Padokan, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

### 2. Waktu

Penelitian dilaksanakan pada bulan oktober 2016 – desember 2016.

## **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional variabel digunakan 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 merupakan dependen dalam penelitian ini. Disiplin Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kekuatan dari dalam diri seorang karyawan yang teraktualisasi menjadi sebuah tindakan, sikap untuk bersedia taat dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan oleh PT Madubaru PG/PS Madukismo atas kesadaran sendiri tanpa adanya paksaan. Indikator

yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini adalah indikator dari Rivai (2005) yaitu:

1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator untuk mengukur kedisiplinan karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo, 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 karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

hal ini dapat melihat tingkat kewaspadaan para karyawan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan

ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis.

Hal ini dapat mengukur etika sebagai seorang pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya.

## 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 karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo.

Untuk mengukur variable lingkungan kerja, Indikator yang digunakan berasal dari Sunyoto (2012) yaitu :

- 1) hubungan karyawan
- 2) suasana kerja
- 3) tersedianya fasilitas kerja
- 4) keamanan

### b. Komitmen Organisasi

Komitmen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kekuatan psikologis individu karyawan PT Madubaru PG/PS

Madukismo untuk mengidentifikasikan 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 berasal dari Fuad Mas'ud (2004) yaitu :

- 1) Perasaan menjadi bagian dari organisasi
- 2) Kebanggaan terhadap organisasi.
- 3) Kepedulian terhadap organisasi.
- 4) Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi.
- 5) Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi.

#### **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 dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pelaksana pada PT. Madubaru yang berjumlah 330 orang.

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus dari Hair (1995) yang menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai

adalah antara 100 sampai 200. Juga dijelaskan bahwa ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 observasi untuk setiap *estimated parameter* dan maksimal adalah 10 observasi dari setiap *estimated parameter*. Dalam penelitian ini, jumlah pertanyaan dalam kuesioner penelitian sebanyak 21, sehingga jumlah sampel adalah 5 kali jumlah pertanyaan atau sebanyak  $5 \times 21 = 105$ . Idealnya penelitian ini menggunakan 105 orang sampel dari seluruh karyawan pelaksana. . namun dalam penelitian ini saya menggunakan 110 orang responden.

Teknik *sampling* menggunakan metode *random sampling*, yaitu metode di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Distribusi angket melalui HRD PT. Madubaru yang disebarluaskan ke 8 divisi meliputi divisi Instalasi, Pabrikasi, Tanaman, SDM dan umum, Pemasaran ,Akuntansi Keuangan, Satuan Pengawas Intern (SPI), Pabrik Spritus.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis dengan maksud untuk memperoleh informasi dari responden secara langsung.

Menurut Sugiyono (2010) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1- 5 dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) 5 poin.
- b. Setuju (S) 4 poin.
- c. Kurang Setuju (KS) 3 poin.
- d. Tidak Setuju (TS) 2 poin.
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) 1 poin.

## **F. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan instrumen pengukuran yang telah digunakan dikembangkan oleh para peneliti yang terdahulu. Instrumen pada penelitian ini berupa angket, yang terdapat tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja, Komiten dan Disiplin Kerja. Angket yang disajikan berisi 21 pertanyaan, yang terdiri dari 9 pertanyaan tentang lingkungan kerja, 6 pertanyaan tentang komitmen dan 6 pertanyaan tentang disiplin kerja. Kisi-kisi yang telah dibuat peneliti bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi.

Berikut kisi-kisi instrumen :

Tabel Kisi-kisi Instrumen

Variable	Indikator	Nomor pertanyaan
<b>Disiplin Kerja</b> (Rivai,Veithzal. (2005). <i>Performance Appraisal.</i> PT. Raja Grafindo. Jakarta)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis	1 2 3,4 5 6
<b>Lingkungan Kerja</b> (Sunyoto, D. 2012. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia.</i> Yogyakarta:CAPS)	1. Hubungan Karyawan 2. Suasana Kerja 3. Tersedianya Fasilitas Kerja 4. Keamanan	7,8 9,10,11 12,13 14,15
<b>Komitmen Organisasi</b> (Fuad Mas'ud. (2004). <i>Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi),</i> Universitas Diponegoro.)	1. Perasaan menjadi bagian dari organisasi 2. Kebanggaan terhadap organisasi. 3. Kepedulian terhadap organisasi. 4. Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi 5. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi. 6. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi	16 17 18 19 20 21

## **G. Uji 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).

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pernyataan kuesioner yang nantinya diberikan kepada responden. Setelah mendapatkan data dari responden kemudian dilakukan uji *construk validity* dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

*Confirmatory Faktor 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.

Butir-butir pernyataan yang mempunyai *factor loading* yang valid yaitu 0,5 menunjukkan bahwa indikator-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur suatu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya dapat diprediksi.

Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji CFA**

No	Variabel	Item	1	2	3
Pertanyaan					
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan1 Lingkungan2 Lingkungan3	0,930 0,924 0,869		
		<b>Lingkungan4</b>	<b>0,327</b>		
		Lingkungan5 Lingkungan6 Lingkungan7 Lingkungan8 Lingkungan9	0,885 0,921 0,951 0,945 0,791		
2	Komitmen organisasi	Komitmen1 Komitmen2 Komitmen3 Komitmen4 Komitmen5 Komitmen6	0,918 0,935 0,944 0,938 0,950 0,845		
3	Disiplin Kerja	Disiplin1 Disiplin2 Disiplin3 Disiplin4 Disiplin5 Disiplin6	0,896 0,840 0,815 0,861 0,842 0,876		

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat satu butir pertanyaan yang gugur yaitu lingkungan kerja 4 karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5.

Tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

a) *Convergent Validity*

*Convergent validity* diukur berdasarkan nilai faktor *loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981). Nilai AVE pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,838; variabel komitmen sebesar 0,922; dan variabel disiplin kerja sebesar 0,855; sehingga nilai ini menunjukkan bahwa variable / konstruk berbeda. AVE *value* ditunjukkan pada tabel 5.

**Tabel 5. Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha**

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Lingkungan Kerja	3,46	0,50	0,838	<b>0,968</b>		
Komitmen Organisasi	3,58	0,57	0,922	0,248**	<b>0,965</b>	
Disiplin Kerja	3,50	0,54	0,855	0,586**	0,568**	<b>0,927</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Nilai Cronbach's Alpha pada angka bercetak tebal

b) *Divergent Validity*

*Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Divergen validity* diukur dengan nilai korelasi untuk melihat antar variabel saling berhubungan atau tidak dan *discriminant validity* untuk menaksir konstruktur mana yang saling tumpah tindih. Nilai korelasi dan nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske, 1959). Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai korelasi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,248; variabel komitmen sebesar 0,586; dan variabel disiplin kerja sebesar 0,568; dimana nilai korelasi tersebut kurang dari 0,85. Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada tabel 6 yang mana nilai dari variabel lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin kerja kurang dari 0,85 sehingga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berbeda.

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *discriminant validity* di bawah 0,85; sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel tidak tumpang tindih.

**Tabel 6. Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity**

Variabel	AVE	Lingkungan Kerja	Komitmen	Disiplin Kerja
Lingkungan Kerja	0,838	0,838	0,062	0,343
Komitmen organisasi	0,922	<b>0,257</b>	0,922	0,323
Disiplin Kerja	0,855	<b>0,618</b>	<b>0,601</b>	0,855

Keterangan: Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak tebal

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2011). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right\}$$

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \delta_b^2$  = Jumlah varians butir

$\delta_t^2$  = Jumlah varians

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 :

a.  $0,80 - 1,0$  = Reliabilitas Baik

b.  $0,60 - 0,79$  = Reliabilitas Diterima

c.  $< 0,60$  = Reliabilitas Buruk

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,968	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,965	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,927	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

## H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* computer 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 menganalisis adanya 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 :  $M - SD < X < M + SD$
- c. Rendah :  $X \leq M - SD$

## 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 Kolmogorov 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 linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable 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 signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas 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 Factor* (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* 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Spearman

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 ( ). 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)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Perkembangan Perusahaan**

PT. Madubaru yang terletak di daerah Kabupaten Bantul Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai usaha pokok Pabrik Gula dan Pabrik Spiritus yang terkenal dikalangan masyarakat luas dengan sebutan PG/PS Madukismo dengan potensi dan peluang pengembangan usaha yang potensial masih memiliki kesempatan tumbuh dan berkembang menjadi suatu perusahaan Agro Industri yang berbasis tebu dan dikelola secara profesional dan inovatif untuk menghadapi persaingan bebas diera globalisasi dengan petani sebagai mitra sejati.

Dengan menggunakan setrategi bisnis *Overall Cost Leadership* pada usaha pokok dan strategi bisnis *differensiasi* pada *diversifikasi* usaha maka PT. Madubaru siap menghadapi persaingan khususnya tahun 2009 dan tahun-tahun mendatang. PT. Madubaru dengan kepemilikan saham 65% Sri Sultan Hamengku Buwono X (Kraton Ngayogjokarto Hadiningrat) dan 3 PT. Rajawali Nusantara Indonesia (PT. RNI), serta pelaksanaan konsep *Good Corporate Governance (GCG)* secara konsisten akan menjadi

daya tarik tersendiri bagi masyarakat, petani tebu, dan juga investor yang menanamkan modalnya.

## **2. Sejarah PT Madubaru PG/PS Madukismo**

### **a. PG/PS Madukismo**

PG/PS Madukismo adalah satu satunya Pabrik Gula dan Pabrik Alkohol/Spiritus di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang mengemban tugas untuk Mensukseskan program pengadaan pangan Nasional, Khususnya Gula Pasir, Sebagai Perusahaan padat karya banyak menampung tenaga kerja dari Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dibangun pada tahun 1955 atas prakarsa Sri Sultan Hamengku Buwono IX. Diresmikan pada anggal 29 Mei 1958 oleh Presiden RI pertama Ir.Soeckarno. Pabrik Gula memulai produksi pada tahun 1958 dan Pabrik Spiritus memulai produksi pada tahun 1959.

### **b. Lokasi**

Di atas Bangunan Pabrik Gula Padokan (satu diantara 17 Pabrik Gula di DIY yang di bangun pada pemerintahan Belanda tetapi dibumihanguskan pada masa pemerintahan Jepang), yang terletak di desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

**c. Kontraktor Utama**

Machine Fabriek Sangerhausen, Jerman Timur.

**d. Status Perusahaan**

Perseroan Terbatas, didirikan tanggal 14 Juni 1955, diberi nama “Pabrik-Pabrik Gula Madubaru PT” (P2G. Madubaru PT). Memiliki 2 Pabrik, Pabrik Gula (PG) Madukismo dan Pabrik Alkohol/Spiritus (PS) Madukismo.

**e. Pemilik Saham**

Pada Awal berdiri 75% milik Sri Sultan Hamengku Buwono IX, 25% Milik Pemerintah RI (Departemen Pertanian RI) Saat Ini telah dirubah Menjadi 65% Milik Sri Sultan Hamengku Buwono X, 35% Milik Pemerintah yang dikuasakan kepada PT.Rajawali Nusantara Indonesia (PT. RNI).

**f. Kronologi Status Perusahaan dan Perubahan Management**

- 1) Th.1955-1962 Perusahaan Swasta (PT)
- 2) Th. 1962-1966 BPU-PPN Bubar.

PG-PG di Indonesia boleh memilih tetap sebagai Perusahaan Negara atau keluar menjadi Perusahaan Swasta (PT). PT. Madubaru memilih untuk menjadi Perusahaan Swasta.

- 3) Th. 1966-1984 PT. Madubaru kembali menjadi Perusahaan Swasta dengan Susunan Direksi yang dipimpin oleh Hamengku Buwono IX sebagai Presiden Direktur.
- 4) Tanggal 4 Maret 1984-24 Februari 2004 diadakan kontrak management dengan PT.Rajawali Nusantara Indonesia (PT.RNI).
- 5) Tanggal 2 Februari 2004-sekarang PT. Madubaru menjadi perusahaan mandiri yang dikelola secara *professional* dan *independent*.

### **3. Visi dan Misi PT Madubaru PG/PS Madukismo.**

#### a. Visi

Menjadikan PT. Madubaru (PG/PS Madukismo ) perusahaan Agro Industri yang unggul di Indonesia dengan menjadikan Petani sebagai mitra sejati

#### b. Misi

- 1) Menghasilkan Gula dan Ethanol yang berkualitas untuk memenuhi permintaan masyarakat dan industri di Indonesia
- 2) Menghasilkan produk dengan memanfaatkan teknologi maju yang ramah lingkungan, dikelola secara profesional dan inovatif,

memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan serta mengutamakan kemitraan dengan petani.

- 3) Mengembangkan produk/bisnis baru yang mendukung bisnis inti.
- 4) Menempatkan karyawan dan *stakeholders* lainnya sebagai bagian terpenting dalam proses penciptaan keunggulan perusahaan dan pencapaian *shareholder values*.

## B. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Maadukismo, (2) komitmen Organisasi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo, dan (3) kondisi lingkungan kerja dan komitmen organisasi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Madubaru PG/PS Madukismo berjumlah 110 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT Madubaru PG/PS Madukismo. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

## **1. Analisis Deskriptif**

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

### **a. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

#### **1) Usia**

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-30 tahun	20	18,2
31-40 tahun	45	40,9
41-50 tahun	31	28,2
>50 tahun	14	12,7
Jumlah	110	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 18,2%, karyawan yang berusia antara

31-40 tahun sebanyak 40,9%, karyawan yang berusia antara 41-50 tahun 28,2%, dan karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 12,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo berusia antara 31-40 tahun (40,9%), artinya pada rentang usia 31-40 tahun karyawan tergolong pada usia produktif yang sudah berpengalaman sehingga mampu memberikan kontribusi lebih banyak bagi perusahaan.

## 2) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	74	67,3
Perempuan	36	32,7
Jumlah	110	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 67,3% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 32,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo berjenis kelamin laki-laki (67,3%), karena karyawan laki-laki memiliki sikap lebih tegas dan berani dalam mengambil keputusan,

serta mereka tidak banyak terikat dengan urusan rumah tangga, sehingga dapat mencerahkan seluruh pemikirannya demi kemajuan organisasi.

### 3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	4	3,6
SMA	25	22,7
Diploma	35	31,8
Sarjana	46	41,8
Jumlah	110	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SMP sebanyak 3,6%, karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 22,7%, karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 31,8%, dan karyawan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 41,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo berpendidikan Sarjana (41,8%), artinya PT Madubaru PG/PS Madukismo didukung dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi untuk kemajuan perusahaan.

## **b. Deskripsi Kategori Variabel**

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. 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 17,00; nilai maksimum sebesar 38,00; mean sebesar 27,6545; dan standar deviasi sebesar 3,98261. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 11. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	X ≥ 31,64	19	17,3
Sedang	23,67 ≤ X < 31,64	80	72,7
Rendah	X < 23,67	11	10,0
Jumlah		110	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan lingkungan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 17,3%, karyawan yang merasakan lingkungan kerja dalam kategori sedang sebanyak 72,7%, dan karyawan yang merasakan lingkungan kerja dalam kategori rendah sebanyak 10,0%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan lingkungan kerja dalam kategori sedang yaitu ada 72,7%. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo sudah cukup baik dimana karyawan dapat menjalankan suatu kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

## 2) Komitmen Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 13,00; nilai maksimum sebesar 29,00; mean sebesar 21,4636; dan standar deviasi sebesar 3,42328.

Selanjutnya variabel komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5.

Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 12. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	X ≥ 24,89	19	17,3
Sedang	18,04 < X < 24,89	66	60,0
Rendah	X < 18,04	25	22,7
Jumlah		110	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebanyak 17,3%, karyawan yang merasakan komitmen organisasi dalam kategori sedang sebanyak 60,0%, dan karyawan yang merasakan komitmen organisasi dalam kategori rendah sebanyak 22,7%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan komitmen organisasi dalam kategori sedang yaitu ada 60,0%. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo sudah cukup baik dimana karyawan berusaha mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

### 3) Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 12,00; nilai maksimum sebesar 27,00; mean sebesar 21,0000; dan standar deviasi sebesar 3,26786. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor

rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 13. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja**

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	X ≥ 24,27	17	15,5
Sedang	17,73 < X < 24,27	79	71,8
Rendah	X < 17,73	14	12,7
Jumlah			100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 15,5%, karyawan dengan kinerja dalam kategori sedang sebanyak 71,8%, dan karyawan dengan kinerja dalam kategori rendah sebanyak 12,7%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas disiplin kerja dalam kategori sedang yaitu ada 12,7%. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja PT Madubaru PG/PS Madukismo sudah cukup baik, dimana pegawai konsekuen dan konsisten mengikuti dan mematuhi norma dan aturan yang berlaku di sebuah organisasi.

## **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, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 14. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,202	Normal
Komitmen Organisasi	0,141	Normal
Disiplin Kerja	0,146	Normal

Sumber: Data Primer 2017

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ( $\text{sig} > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Muhsin, 2005: 58).

### **b. Uji Linieritas**

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

**Tabel 15. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,198	Linier
Komitmen Organisasi	0,080	Linier

Sumber: Data primer 2017

Hasil uji linieritas pada tabel 15 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

### **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: 105). Untuk mendeteksi 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 16. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,938	1,066	Non Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,938	1,066	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2017

Dari tabel 16 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, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

**Tabel 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,145	Non Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,096	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 17 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### **3. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

**Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi**

Independen dan Kontrol Variabel	Disiplin Kerja			
	Model 1 ( )	Model 2 ( )	Model 3 ( )	Model 4 ( )
Usia	-0,458**	-0,455***	-0,310*	-0,322*
Jenis Kelamin	0,294**	0,165	0,222**	0,109
Pendidikan	0,859***	0,783***	0,641***	0,592***
Lingkungan Kerja		0,389***		0,362***
Komitmen Organisasi			0,327***	0,295***
R <sup>2</sup>	0,466***	0,584***	0,550***	0,652***
R <sup>2</sup>	0,466	0,119	0,084	0,186

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

\*\*\*p < 0,001; \*\* p < 0,01; \* p < 0,05

Berdasarkan tabel 18 di atas hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta ( ) sebesar 0,389 dan p=0,000; hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar ( R<sup>2</sup>) 0,119 atau 11,9%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta ( ) sebesar 0,327 dan p=0,000; hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja sebesar (  $R^2$  ) 0,084 atau 8,4%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta ( ) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,362 dan p=0,000; dan koefisien beta ( ) pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,295 dan p=0,000; hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja sebesar (  $R^2$  ) 0,186 atau 18,6%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

**Tabel 19. Ringkasan Hasil Hipotesis**

No	Hipotesis	Hasil
1.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.	Terbukti
2.	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.	Terbukti
3.	Lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.	Terbukti

## C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo.

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa nilai koefisien beta ( ) sebesar 0,389 dan p=0,000; hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar (  $R^2$  ) 0,119 atau 11,9%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Faktor pertama yang mempengaruhi disiplin kerja adalah lingkungan kerja. Schultz & Schultz (2006) 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.

Lingkungan kerja yang baik dan bagus akan mampu memberikan rasa nyaman terhadap para karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dan bagus akan mengakibatkan rasa tidak nyaman terhadap karyawan yang nantinya akan berdampak pada menurunya kedisiplinan kerja karyawan. Faktor lingkungan kerja biasa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2001).

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi Andriani (2008) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Disiplin kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo” yang menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo.

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta ( ) sebesar 0,327 dan p=0,000; hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja sebesar ( R<sup>2</sup>) 0,084 atau 8,4%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Faktor kedua yang mempengaruhi disiplin kerja adalah komitmen organisasi. Menurut Hasibuan (2005) komitmen karyawan adalah kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum. Komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risyad Indra Syahrial dan Djazuly Chalid yanto (2014) dengan judul “Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Struktur Organisasi Terhadap Disiplin Kerja RSDU Ibnu Sina Kabupaten Gresik”. Dalam

penelitiannya menunjukkan hasil komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta ( ) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,362 dan p=0,000; dan koefisien beta ( ) pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,295 dan p=0,000; hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja sebesar ( $R^2$ ) 0,186 atau 18,6%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya menurut Siswanto (2001). 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. Ketaatan terhadap atasan maupun pertauran yang ditetapkan, sangat dipengaruhi oleh disiplin

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

Disiplin kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja tidak mendukung aktivitas kerja karyawan akan memperbanyak kemungkinan para karyawan melakukan pelanggaran peraturan. Hal tersebut dapat dimimalisir dengan menciptakan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang baik. Begitu pula dengan komitmen organisasi, adanya komitmen yang baik akan membuat seseorang bertindak sesuai aturan yang ada. Hal serupa juga terjadi pada komitmen karyawan yang buruk akan menciptakan tindakan indisipliner. Komitmen yang buruk akan menyebabkan para karyawan bertindak sesuka hati dan mengabaikan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maulya Septiani (2014) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang” menunjukkan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

## **BAB V** **SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

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

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( ) sebesar sebesar 0,389 dan p=0,000. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja (  $R^2$  ) sebesar 0,119 atau 11,9%.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( ) sebesar 0,327 dan p=0,000. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja (  $R^2$  ) sebesar 0,084 atau 8,4%.
3. Lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( ) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,362 dan p=0,000; dan koefisien beta ( ) pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,295 dan p=0,000. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja sebesar (  $R^2$  ) 0,186 atau 18,6%.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan lingkungan kerja dan komitmen organisasi dalam memprediksi disiplin kerja. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan disiplin kerja sebesar 18,6%. Dengan demikian masih terdapat 81,4% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti: komunikasi organisasi, motivasi, dan struktur organisasi.

Namun nilai  $R^2$  pada variabel kontrol (usia, jenis kelamin, dan pendidikan) menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan disiplin kerja karyawan lebih baik ( $R^2 = 46,6\%$ ). Sehingga model penelitian ini lebih didominasi variabel kontrol untuk menjelaskan disiplin kerja dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi disiplin kerja, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

## **C. Saran**

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

1. Bagi PT Madubaru PG/PS Madukismo

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja yang terletak pada indikator keamanan mendapatkan skor terendah (362), oleh karena itu PT Madubaru PG/PS Madukismo hendaknya lebih meningkatkan keamanan dengan cara selalu mengontrol kelayakan alat-alat produksi agar karyawan dapat terjamin keselamatannya dan terhindar dari kecelakaan kerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja PT Madubaru PG/PS Madukismo.
  - b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel komitmen kerja yang terletak pada indikator kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi mendapatkan skor terendah (371), oleh karena itu, karyawan disarankan untuk meningkatkan kemauannya untuk rela berkorban dengan cara bersedia bekerja lembur dan bersedia mengikuti pelatihan, sehingga dapat meningkatkan komitmen kerja yang tinggi.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
  - a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap disiplin kerja, dan melibatkan variabel lain seperti: komunikasi organisasi, motivasi, dan struktur organisasi.
  - b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.

3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stacholder* PT Madubaru PG/PS Madukismo seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ahyari, Agus. (2005). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Erlangga.
- Alex. S, Nitisemito (2002). *Manajemen Personalia*.(Edisi Revisi). Jakarta: Ghalia. Indonesia
- 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.
- Azwar, Saifuddin. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Buchanan, B. (1974). Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations.*Administrative Science Quarterly*, Vol. 19,533-546.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Rineka Cipta.
- Fuad Mas'ud. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*.Edisi 5.Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hair, et al. (1995).*Multivariate Data Analysis 6 Ed*.New Jersey: Pearson Education.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- \_\_\_\_\_ (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla. (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi* (No.2 tahun IV Edisi Khusus). Yogyakarta
- Miftachul.Mujib.(2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- 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.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Bedjo Siswanto. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc.
- Sedarmayanti.(2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:Mandar Maju
- Septiani, Mulya. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang. Universitas Brawijaya, Malang.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2000). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono.(2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Soejono. (2000). *Sistem dan Prosedur Kerja*, Edisi Kelima, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Soegiarto, Soekidjan, 2009, *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita*.
- Sopiah.(2008). *Perilaku Organisasi*.Yogyakarta : Andi Syahrial, Risyad Indra dan Djazuly Chalidyanto.(2014). Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Struktur Organisasi Terhadap Disiplin Kerja RSDU Ibnu Sina Kabupaten Gresik.*Jurnal online*.Universitas Airlangga, Surabaya.
- 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.
- T. Hani Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, cetakan keduabelas, Yogyakarta: BPFE.

# LAMPIRAN

**KUESIONER**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen**  
**terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

**( Studi Pada Karyawan / Staff Kantor PT Madubaru PG/PS Madukismo )**

Yth. Bapak/ Ibu / Saudara / Saudari

Mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah (skripsi). Data isian Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara / Saudari, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Gagas Wirasta

(Mahasiswa Jurusan Manajemen FE UNY)

## **A. IDENTITAS RESPONDEN**

- a. Nama : (boleh tidak diisi)
- b. Usia : tahun
- c. Jenis kelamin : laki-laki/perempuan
- d. Pendidikan Terakhir: SLTP/SLTA/DIII/S1

## **B. PERTANYAAN PENELITIAN**

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda ( ) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Pernyataan Disiplin Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya datang ketempat kerja tepat waktunya.					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
4	Karyawan menjalankan perintah atasan dengan baik.					
5	Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahannya dalam bekerja.					
6	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan.					

*Sumber :*

*Rivai,Veithzal. (2005). Performance Appraisal. PT. Raja Grafindo. Jakarta.*

No	Pernyataan Lingkungan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
7	Hubungan saya dengan karyawan lain harmonis.					
8	Saya merasa karyawan di perusahaan ini saling menghormati dengan rekan kerja.					
9	Saya merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan memadai/baik.					
10	Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat saya betah dalam bekerja.					
11	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
12	Fasilitas mushola yang diberikan perusahaan membantu saya untuk beribadah.					
13	Mesin serta peralatan kerja yang disediakan perusahaan terjaga dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja					
14	Keamanan tempat kerja dalam perusahaan sudah terjamin					
15	Adanya petugas keamanan dilingkungan tempat kerja membuat saya tenang dalam bekerja					

*Sumber :*

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS

No	Pernyataan Komitmen	STS	TS	KS	S	SS
16	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini.					
17	Saya suka membanggakan organisasi ini kepada orang-orang di luar organisasi ini					
18	Saya sangat peduli dengan nasib organisasi ini					
19	Saya gembira bahwa saya memilih untuk bekerja di organisasi ini.					
20	Nilai-nilai saya sama dengan nilai-nilai organisasi ini.					
21	Saya bersedia untuk bekerja ekstra melampaui apa yang diharapkan agar organisasi ini berhasil sukses.					

*Sumber :*

Fuad Mas'ud. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Universitas Diponegoro

**Terimakasih atas perhatian anda**

## DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

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

NO	Lingkungan Kerja									Komitmen						Disiplin Kerja					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	5	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
45	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3
46	5	4	3	2	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3
47	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	4	4	5	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4
49	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3
50	4	3	4	3	4	2	4	2	5	2	2	2	2	3	2	2	5	4	4	4	4
51	2	2	4	4	2	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
52	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2
53	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	2	4	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2
55	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	2
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	5	5	5	5	5	5
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3
61	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3
62	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4
63	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4
64	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
65	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	5	3	5
67	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	3
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5
69	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
70	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4
72	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
73	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
74	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
76	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	3	

NO	Lingkungan Kerja									Komitmen						Disiplin Kerja					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
78	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
79	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
80	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5
81	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
82	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2
83	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4
84	4	3	4	3	4	4	4	4	5	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4
85	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
86	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
87	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
88	3	5	5	4	5	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
89	2	2	4	4	2	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
90	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
91	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
95	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5
96	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	3	3	2	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
102	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3
103	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	2	2	3	3	3	3
105	3	3	3	2	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4
107	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	5	4	4	4	4	4
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4

## DATA PENELITIAN

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

NO	Lingkungan Kerja								Komitmen						Disiplin Kerja								
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	JML
38	2	5	4	3	3	3	2	4	26	4	3	3	2	3	2	17	5	4	3	3	4	4	23
39	4	3	2	4	4	4	2	4	27	5	3	3	4	4	4	23	4	4	4	3	4	5	24
40	4	4	4	5	5	5	2	3	32	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	3	4	5	25
41	2	5	2	4	3	4	2	2	24	4	5	5	4	5	4	27	4	4	3	4	4	5	24
42	2	5	4	3	3	3	2	3	25	2	3	5	4	2	2	18	4	5	3	4	3	4	23
43	2	3	5	4	2	2	3	4	25	3	3	3	4	4	3	20	4	5	5	4	4	1	23
44	2	2	2	2	3	3	2	3	19	4	4	3	4	4	4	23	2	4	3	3	5	2	19
45	5	4	5	3	3	4	4	4	32	2	3	4	3	2	2	16	2	4	2	4	4	3	19
46	3	3	3	4	4	3	2	2	24	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	4	5	4	21
47	2	3	4	3	2	2	2	3	21	3	3	2	5	4	2	19	2	4	3	5	4	3	21
48	3	3	3	3	2	5	2	24	4	4	4	4	3	3	22	4	3	4	4	3	3	21	
49	3	3	2	5	4	2	3	3	25	3	4	5	3	5	2	22	2	3	4	5	5	2	21
50	4	4	4	4	3	3	2	4	28	4	3	2	3	3	2	17	3	3	3	4	4	2	19
51	3	5	4	3	4	4	3	3	29	4	5	5	4	4	4	26	4	4	3	4	5	4	24
52	4	3	3	4	3	3	4	4	28	4	4	3	4	5	4	24	5	3	4	4	4	4	24
53	5	2	2	2	2	3	4	3	23	2	4	3	3	3	2	17	3	3	3	4	4	4	21
54	3	3	2	3	4	3	4	5	27	4	3	5	4	3	2	21	3	4	3	4	3	4	21
55	5	5	4	5	4	4	4	4	35	5	5	5	3	4	5	27	5	4	5	3	5	4	26
56	3	2	4	4	4	4	4	3	28	5	5	4	4	1	3	22	4	4	4	4	4	5	25
57	3	2	2	2	2	2	2	2	17	3	2	1	3	2	2	13	2	3	1	2	2	2	12
58	4	3	3	3	3	4	4	3	27	4	4	4	4	4	3	23	3	3	2	4	3	4	19
59	4	4	4	3	4	5	3	4	31	3	4	5	3	4	5	24	5	4	5	4	5	4	27
60	3	5	3	4	3	5	3	5	31	5	3	3	4	4	4	23	5	4	4	4	4	4	25
61	3	2	2	2	3	3	5	5	25	3	3	4	5	3	4	22	2	2	1	4	3	3	15
62	4	3	3	4	2	5	3	2	26	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	3	3	3	16
63	2	5	3	5	5	5	4	34	4	3	4	3	3	4	21	4	4	4	4	4	4	24	
64	5	5	4	2	4	4	4	4	32	4	3	4	4	4	4	23	2	3	2	4	4	4	19
65	3	3	3	5	5	5	4	3	31	4	3	3	3	5	4	22	4	3	3	4	4	4	22
66	3	5	1	4	3	4	3	3	26	3	4	5	5	5	4	26	4	4	4	4	4	4	24
67	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	4	4	1	17	2	2	2	4	2	4	16
68	5	5	5	5	4	4	5	3	36	5	4	2	4	4	4	23	4	3	4	5	4	5	25
69	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4	3	4	4	3	5	23	5	4	5	3	5	5	27
70	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	3	5	2	22	3	4	3	3	4	4	21
71	3	3	3	3	4	3	3	2	24	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	3	3	4	24
72	3	4	3	3	4	3	3	4	27	4	3	2	5	2	4	20	3	3	4	3	4	4	21
73	3	2	3	2	3	5	3	4	25	4	4	3	3	3	3	20	5	4	3	4	4	3	23
74	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3	4	3	3	5	3	21	4	3	3	4	4	4	22
75	2	4	3	4	2	2	3	4	24	4	5	3	4	3	4	23	5	3	3	4	3	3	21
76	3	4	2	2	4	4	4	4	27	4	3	2	2	4	4	19	4	2	4	3	3	5	21

NO	Lingkungan Kerja								Komitmen						Disiplin Kerja								
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	JML
77	2	3	3	4	4	2	5	3	26	4	4	4	4	5	4	25	4	2	4	3	3	3	19
78	4	4	3	4	4	3	2	4	28	5	4	4	4	4	4	25	4	2	3	3	2	5	19
79	4	2	3	3	5	3	4	5	29	2	3	2	4	4	2	17	3	3	3	3	4	4	20
80	3	2	2	4	3	3	4	4	25	5	5	4	5	4	4	27	5	4	5	3	4	4	25
81	4	2	3	3	4	4	5	4	29	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	3	4	4	20
82	4	3	3	4	3	3	3	4	27	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	5	24
83	4	3	2	4	4	4	2	4	27	5	5	3	4	3	5	25	4	4	4	3	4	4	23
84	3	3	3	2	4	4	1	3	23	2	5	2	3	3	2	17	2	2	3	2	2	2	13
85	4	4	3	5	2	3	2	2	25	2	2	4	4	3	3	18	2	3	2	3	3	3	16
86	1	4	3	3	2	3	4	4	24	2	3	4	3	4	4	20	3	2	4	3	4	4	20
87	4	4	4	4	4	4	3	3	30	5	5	5	2	5	4	26	4	3	4	3	4	5	23
88	5	5	4	3	3	5	5	5	35	5	4	5	3	3	4	24	5	5	5	3	4	4	26
89	4	4	4	4	2	4	4	4	30	3	4	4	4	4	4	23	5	4	5	4	3	4	25
90	5	5	4	4	4	5	3	5	35	4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	5	4	4	25
91	2	2	3	2	3	2	3	3	20	2	5	2	3	3	2	17	2	2	2	2	2	2	12
92	5	5	4	3	3	3	5	5	33	4	3	5	3	4	4	23	4	5	3	3	4	3	22
93	4	3	4	5	3	5	3	4	31	4	4	4	3	4	4	23	3	5	5	4	3	3	23
94	3	3	3	4	4	3	2	3	25	4	4	4	4	4	3	23	5	4	4	4	3	3	23
95	2	3	2	4	3	3	4	4	25	4	3	5	3	4	4	23	3	3	3	4	4	3	20
96	3	3	3	3	4	3	3	2	24	3	2	2	3	3	4	17	4	3	3	4	3	3	20
97	3	1	4	5	5	5	3	4	30	5	3	4	3	4	4	23	5	3	4	3	4	3	22
98	5	4	4	5	4	4	5	4	35	3	3	3	5	4	5	23	4	4	5	5	5	3	26
99	3	4	5	4	5	4	5	4	34	3	4	4	4	4	4	23	5	5	4	5	3	5	27
100	3	3	3	2	4	3	3	2	23	4	4	2	4	4	3	21	4	3	4	3	3	3	20
101	5	5	5	5	4	4	5	3	36	3	2	4	4	4	4	21	4	5	2	4	4	5	24
102	5	4	4	3	5	5	4	5	35	3	2	4	4	4	4	21	5	4	4	5	3	4	25
103	3	3	3	5	5	5	4	3	31	4	4	4	3	4	2	21	4	4	4	4	4	4	24
104	3	2	2	4	4	3	3	4	25	4	4	4	3	3	2	20	3	2	2	2	2	3	14
105	3	2	4	4	1	3	3	2	22	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	2	3	2	14
106	3	5	4	5	4	5	3	4	33	5	5	5	4	3	4	26	3	5	5	4	3	3	23
107	4	3	4	4	3	4	4	4	30	4	2	4	5	4	4	23	5	4	4	4	3	3	23
108	4	3	2	4	3	4	4	3	27	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	4	4	3	20
109	3	5	4	3	4	4	3	3	29	4	4	2	3	2	3	18	4	3	3	4	3	3	20
110	3	2	2	3	3	4	3	4	24	5	5	4	5	4	4	27	5	3	4	3	4	3	22

## DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

NO	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
1	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
2	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
3	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
4	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
5	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
6	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
7	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
8	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
9	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
10	41-50 tahun	Laki-laki	Sarjana
11	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
12	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
13	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
14	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
15	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
16	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
17	41-50 tahun	Laki-laki	Sarjana
18	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
19	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
20	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
21	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
22	31-40 tahun	Laki-laki	SMA
23	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
24	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
25	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
26	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
27	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
28	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
29	31-40 tahun	Laki-laki	SMA
30	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
31	31-40 tahun	Laki-laki	SMA
32	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
33	31-40 tahun	Laki-laki	SMA
34	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
35	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
36	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
37	21-30 tahun	Perempuan	SMA
38	41-50 tahun	Laki-laki	Sarjana

NO	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
39	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
40	41-50 tahun	Laki-laki	Sarjana
41	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
42	41-50 tahun	Laki-laki	Sarjana
43	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
44	31-40 tahun	Laki-laki	SMA
45	31-40 tahun	Laki-laki	SMA
46	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
47	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
48	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
49	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
50	31-40 tahun	Laki-laki	SMA
51	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
52	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
53	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
54	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
55	21-30 tahun	Perempuan	SMA
56	>50 tahun	Laki-laki	Sarjana
57	31-40 tahun	Laki-laki	SMP
58	31-40 tahun	Laki-laki	SMA
59	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
60	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
61	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
62	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
63	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
64	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
65	41-50 tahun	Laki-laki	Sarjana
66	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
67	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
68	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
69	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
70	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
71	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
72	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
73	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
74	41-50 tahun	Laki-laki	Sarjana
75	31-40 tahun	Laki-laki	Sarjana
76	41-50 tahun	Laki-laki	Sarjana
77	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
78	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma

NO	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
79	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
80	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
81	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
82	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
83	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
84	21-30 tahun	Laki-laki	SMP
85	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
86	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
87	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
88	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
89	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
90	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
91	21-30 tahun	Laki-laki	SMP
92	41-50 tahun	Laki-laki	Sarjana
93	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
94	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
95	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
96	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
97	41-50 tahun	Laki-laki	Sarjana
98	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
99	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
100	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
101	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
102	21-30 tahun	Perempuan	SMA
103	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
104	21-30 tahun	Laki-laki	SMP
105	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
106	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
107	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
108	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
109	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
110	41-50 tahun	Laki-laki	Sarjana

## DATA KATEGORISASI

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

No	Lingkungan Kerja	KTG	Komitmen	KTG	Disiplin Kerja	KTG
39	27	Sedang	23	Sedang	24	Sedang
40	32	Tinggi	29	Tinggi	25	Tinggi
41	24	Sedang	27	Tinggi	24	Sedang
42	25	Sedang	18	Rendah	23	Sedang
43	25	Sedang	20	Sedang	23	Sedang
44	19	Rendah	23	Sedang	19	Sedang
45	32	Tinggi	16	Rendah	19	Sedang
46	24	Sedang	17	Rendah	21	Sedang
47	21	Rendah	19	Sedang	21	Sedang
48	24	Sedang	22	Sedang	21	Sedang
49	25	Sedang	22	Sedang	21	Sedang
50	28	Sedang	17	Rendah	19	Sedang
51	29	Sedang	26	Tinggi	24	Sedang
52	28	Sedang	24	Sedang	24	Sedang
53	23	Rendah	17	Rendah	21	Sedang
54	27	Sedang	21	Sedang	21	Sedang
55	35	Tinggi	27	Tinggi	26	Tinggi
56	28	Sedang	22	Sedang	25	Tinggi
57	17	Rendah	13	Rendah	12	Rendah
58	27	Sedang	23	Sedang	19	Sedang
59	31	Sedang	24	Sedang	27	Tinggi
60	31	Sedang	23	Sedang	25	Tinggi
61	25	Sedang	22	Sedang	15	Rendah
62	26	Sedang	17	Rendah	16	Rendah
63	34	Tinggi	21	Sedang	24	Sedang
64	32	Tinggi	23	Sedang	19	Sedang
65	31	Sedang	22	Sedang	22	Sedang
66	26	Sedang	26	Tinggi	24	Sedang
67	24	Sedang	17	Rendah	16	Rendah
68	36	Tinggi	23	Sedang	25	Tinggi
69	38	Tinggi	23	Sedang	27	Tinggi
70	31	Sedang	22	Sedang	21	Sedang
71	24	Sedang	29	Tinggi	24	Sedang
72	27	Sedang	20	Sedang	21	Sedang
73	25	Sedang	20	Sedang	23	Sedang
74	28	Sedang	21	Sedang	22	Sedang
75	24	Sedang	23	Sedang	21	Sedang
76	27	Sedang	19	Sedang	21	Sedang
77	26	Sedang	25	Tinggi	19	Sedang
78	28	Sedang	25	Tinggi	19	Sedang

No	Lingkungan Kerja	KTG	Komitmen	KTG	Disiplin Kerja	KTG
79	29	Sedang	17	Rendah	20	Sedang
80	25	Sedang	27	Tinggi	25	Tinggi
81	29	Sedang	22	Sedang	20	Sedang
82	27	Sedang	23	Sedang	24	Sedang
83	27	Sedang	25	Tinggi	23	Sedang
84	23	Rendah	17	Rendah	13	Rendah
85	25	Sedang	18	Rendah	16	Rendah
86	24	Sedang	20	Sedang	20	Sedang
87	30	Sedang	26	Tinggi	23	Sedang
88	35	Tinggi	24	Sedang	26	Tinggi
89	30	Sedang	23	Sedang	25	Tinggi
90	35	Tinggi	22	Sedang	25	Tinggi
91	20	Rendah	17	Rendah	12	Rendah
92	33	Tinggi	23	Sedang	22	Sedang
93	31	Sedang	23	Sedang	23	Sedang
94	25	Sedang	23	Sedang	23	Sedang
95	25	Sedang	23	Sedang	20	Sedang
96	24	Sedang	17	Rendah	20	Sedang
97	30	Sedang	23	Sedang	22	Sedang
98	35	Tinggi	23	Sedang	26	Tinggi
99	34	Tinggi	23	Sedang	27	Tinggi
100	23	Rendah	21	Sedang	20	Sedang
101	36	Tinggi	21	Sedang	24	Sedang
102	35	Tinggi	21	Sedang	25	Tinggi
103	31	Sedang	21	Sedang	24	Sedang
104	25	Sedang	20	Sedang	14	Rendah
105	22	Rendah	17	Rendah	14	Rendah
106	33	Tinggi	26	Tinggi	23	Sedang
107	30	Sedang	23	Sedang	23	Sedang
108	27	Sedang	23	Sedang	20	Sedang
109	29	Sedang	18	Rendah	20	Sedang
110	24	Sedang	27	Tinggi	22	Sedang

## HASIL UJI CFA TAHAP 1

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,838
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2673,024
	df	210
	Sig.	,000

#### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
Lingkungan1	,930		
Lingkungan2	,924		
Lingkungan3	,869		
Lingkungan4	,327		
Lingkungan5	,885		
Lingkungan6	,921		
Lingkungan7	,951		
Lingkungan8	,945		
Lingkungan9	,791		
Komitmen1		,918	
Komitmen2		,935	
Komitmen3		,944	
Komitmen4		,938	
Komitmen5		,950	
Komitmen6		,845	
Disiplin1			,896
Disiplin2			,840
Disiplin3			,815
Disiplin4			,861
Disiplin5			,842
Disiplin6			,876

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

## HASIL UJI CFA TAHAP 2

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,841
Bartlett's Test of Sphericity	
df	2634,838
Sig.	190 ,000

#### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
Lingkungan1	,936		
Lingkungan2	,926		
Lingkungan3	,865		
Lingkungan5	,887		
Lingkungan6	,921		
Lingkungan7	,955		
Lingkungan8	,948		
Lingkungan9	,787		
Komitmen1		,916	
Komitmen2		,935	
Komitmen3		,944	
Komitmen4		,937	
Komitmen5		,951	
Komitmen6		,846	
Disiplin1			,895
Disiplin2			,839
Disiplin3			,817
Disiplin4			,861
Disiplin5			,842
Disiplin6			,876

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

# **HASIL UJI RELIABILITAS**

## **Reliability**

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	110	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	110	100,0

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

### **1. LINGKUNGAN KERJA TAHAP 1**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	9

### **2. LINGKUNGAN KERJA TAHAP 2**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,968	8

### **3. KOMITMEN**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,965	6

### **4. DISIPLIN KERJA**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	6

## Correlations

**Correlations**

		Usia	Jenis_Kelamin	Pendidikan_Terakhir	Lingkungan_Kerja	Komitmen	Disiplin_Kerja
Usia	Pearson Correlation	1	,637** .000	,867** .000	,372** .000	,264** .005	,474** .000
	Sig. (2-tailed)						
	N	110	110	110	110	110	110
Jenis_Kelamin	Pearson Correlation	,637** .000	1	,566** .000	,437** .000	,309** .001	,488** .000
	Sig. (2-tailed)						
	N	110	110	110	110	110	110
Pendidikan_Terakhir	Pearson Correlation	,867** .000	,566** .000	1	,376** .000	,396** .000	,628** .000
	Sig. (2-tailed)						
	N	110	110	110	110	110	110
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	,372** .000	,437** .000	,376** .000	1	,248** .009	,586** .000
	Sig. (2-tailed)						
	N	110	110	110	110	110	110
Komitmen	Pearson Correlation	,264** .005	,309** .001	,396** .000	,248** .009	1	,568** .000
	Sig. (2-tailed)						
	N	110	110	110	110	110	110
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	,474** .000	,488** .000	,628** .000	,586** .000	,568** .000	1
	Sig. (2-tailed)						
	N	110	110	110	110	110	110

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

## PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,968
Reliabel (X2)	0,965
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,934
SQRT	0,966
r hitung X1 dengan X2	0,248
a =	0,257

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,968
Reliabel (Y)	0,927
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,897
SQRT	0,947
r hitung X1 dengan Y	0,586
b =	0,618

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,965
Reliabel (Y)	0,927
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,895
SQRT	0,946
r hitung X2 dengan Y	0,568
c =	0,601

## 1. Divergen

Variabel	AVE	Lingkungan Kerja	Komitmen	Disiplin Kerja
Lingkungan_Kerja	0,838	0,838	0,062	0,343
Komitmen	0,922	0,257	0,922	0,323
Disiplin_Kerja	0,855	0,618	0,601	0,855

## 2. Konvergen

Variabel	Mean	SD	1	2	3
Lingkungan_Kerja	3,46	0,50	0,968		
Komitmen	3,58	0,57	0,248**	0,965	
Disiplin_Kerja	3,50	0,54	0,586**	0,568**	0,927

## HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

### Frequencies

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	20	18,2	18,2	18,2
31-40 tahun	45	40,9	40,9	59,1
41-50 tahun	31	28,2	28,2	87,3
>50 tahun	14	12,7	12,7	100,0
Total	110	100,0	100,0	

Jenis\_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	74	67,3	67,3	67,3
Perempuan	36	32,7	32,7	100,0
Total	110	100,0	100,0	

### **Pendidikan\_Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	4	3,6	3,6	3,6
	SMA	25	22,7	22,7	26,4
	Diploma	35	31,8	31,8	58,2
	Sarjana	46	41,8	41,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

## **HASIL UJI DESKRIPTIF**

### **Descriptives**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan_Kerja	110	17,00	38,00	27,6545	3,98261
Komitmen	110	13,00	29,00	21,4636	3,42328
Disiplin_Kerja	110	12,00	27,00	21,0000	3,26786
Valid N (listwise)	110				

### **Descriptives (1-5)**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan_Kerja	110	2,13	4,75	3,4595	,49788
Komitmen	110	2,17	4,83	3,5766	,57044
Disiplin_Kerja	110	2,00	4,50	3,4998	,54473
Valid N (listwise)	110				

## RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Lingkungan_Kerja		
M	=	27,65
Sd	=	3,98
Tinggi	: X	M + SD
Sedang	: M – SD	X < M + SD
Rendah	: X <	M – SD
Kategori		Skor
Tinggi	:	X      31,64

Sedang	:	23,67	X	<	31,64
Rendah	:	X	<	23,67	

<b>Komitmen</b>					
M	=	21,46			
Sd	=	3,42			
Tinggi	:	X	M + SD		
Sedang	:	M - SD	X < M + SD		
Rendah	:	X < M - SD			
Kategori			Skor		
Tinggi	:	X	24,89		
Sedang	:	18,04	X	<	24,89
Rendah	:	X	<	18,04	

<b>Disiplin_Kerja</b>					
M	=	21,00			
Sd	=	3,27			
Tinggi	:	X	M + SD		
Sedang	:	M - SD	X < M + SD		
Rendah	:	X < M - SD			
Kategori			Skor		
Tinggi	:	X	24,27		
Sedang	:	17,73	X	<	24,27
Rendah	:	X	<	17,73	

## **HASIL UJI KATEGORISASI**

### **Frequency Table**

**Lingkungan\_Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	19	17,3	17,3	17,3
	Sedang	80	72,7	72,7	90,0
	Rendah	11	10,0	10,0	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Komitmen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	19	17,3	17,3	17,3
	Sedang	66	60,0	60,0	77,3
	Rendah	25	22,7	22,7	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

### Disiplin\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	17	15,5	15,5	15,5
	Sedang	79	71,8	71,8	87,3
	Rendah	14	12,7	12,7	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

## HASIL UJI NORMALITAS

### NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan_Kerja	Komitmen	Disiplin_Kerja
N		110	110	110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	27,6545	21,4636	21,0000
	Std. Deviation	3,98261	3,42328	3,26786
Most Extreme Differences	Absolute	,102	,110	,109
	Positive	,102	,109	,100
	Negative	-,079	-,110	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		1,070	1,151	1,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,202	,141	,146

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_Kerja * Lingkungan_Kerja	Between Groups	(Combined)	558,658	19	29,403	4,372	,000
		Linearity	399,428	1	399,428	59,386	,000
		Deviation from Linearity	159,230	18	8,846	1,315	,198
	Within Groups		605,342	90	6,726		
	Total		1164,000	109			

## **Disiplin\_Kerja \* Komitmen**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin_Kerja * Komitmen	Between Groups	(Combined)	531,310	15	35,421	5,263	,000
		Linearity	375,972	1	375,972	55,859	,000
		Deviation from Linearity	155,338	14	11,096	1,648	,080
	Within Groups		632,690	94	6,731		
	Total		1164,000	109			

## **HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS**

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen, Lingkungan_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 <sup>a</sup>	,534	,525	2,25193

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Lingkungan\_Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	621,383	2	310,691	61,266	,000 <sup>a</sup>
	Residual	542,617	107	5,071		
	Total	1164,000	109			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Lingkungan\_Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,009	1,821	,554	,581		
	Lingkungan_Kerja	,389	,056	,474	,000	,938	1,066
	Komitmen	,430	,065	,451	,6,616	,000	,938

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

## HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen, Lingkunga n_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs\_res

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,241 <sup>a</sup>	,058	,041	1,24836

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Lingkungan\_Kerja

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,295	2	5,148	3,303	,041 <sup>a</sup>
	Residual	166,749	107	1,558		
	Total	177,044	109			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Lingkungan\_Kerja

b. Dependent Variable: abs\_res

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,381	1,009		4,341	,000
	Lingkungan_Kerja	-,045	,031	-,142	-1,467	,145
	Komitmen	-,061	,036	-,163	-1,681	,096

a. Dependent Variable: abs\_res

## HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan_Terakhir <sup>a</sup> Jenis_Kelamin, Usia	.	Enter
2	Lingkungan_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter
3	Komitmen <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

**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	,682 <sup>a</sup>	,466	,451	2,42228	,466	30,794	3	106	,000
2	,764 <sup>b</sup>	,584	,568	2,14666	,119	29,967	1	105	,000
3	,808 <sup>c</sup>	,652	,636	1,97271	,068	20,334	1	104	,000

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia, Lingkungan\_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia, Lingkungan\_Kerja, Komitmen

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542,051	3	180,684	30,794	,000 <sup>a</sup>
	Residual	621,949	106	5,867		
	Total	1164,000	109			
2	Regression	680,144	4	170,036	36,899	,000 <sup>b</sup>
	Residual	483,856	105	4,608		
	Total	1164,000	109			
3	Regression	759,277	5	151,855	39,022	,000 <sup>c</sup>
	Residual	404,723	104	3,892		
	Total	1164,000	109			

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia, Lingkungan\_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia, Lingkungan\_Kerja, Komitmen
- d. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,225	,944	12,953	,000
	Usia	-1,620	,539		,003
	Jenis_Kelamin	2,039	,639		,002
	Pendidikan_Terakhir	3,170	,527		,000
2	(Constant)	5,435	1,496	3,633	,000
	Usia	-1,610	,478		,001
	Jenis_Kelamin	1,145	,589		,055
	Pendidikan_Terakhir	2,890	,470		,000
	Lingkungan_Kerja	,319	,058		,000
3	(Constant)	1,597	1,617	,988	,326
	Usia	-1,137	,451		,013
	Jenis_Kelamin	,753	,548		,173
	Pendidikan_Terakhir	2,185	,459		,000
	Lingkungan_Kerja	,297	,054		,000
	Komitmen	,282	,062		,000

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

## HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan_Terakhir <sup>a</sup> Jenis_Kelamin, Usia	.	Enter
2	Komitmen <sup>a</sup>	.	Enter
3	Lingkungan_Kerja <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

**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	,682 <sup>a</sup>	,466	,451	2,42228	,466	30,794	3	106	,000
2	,742 <sup>b</sup>	,550	,533	2,23329	,084	19,700	1	105	,000
3	,808 <sup>c</sup>	,652	,636	1,97271	,102	30,572	1	104	,000

a. Predictors: (Constant), Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia, Komitmen

c. Predictors: (Constant), Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia, Komitmen, Lingkungan\_Kerja

**ANOVA<sup>d</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542,051	3	180,684	30,794	,000 <sup>a</sup>
	Residual	621,949	106	5,867		
	Total	1164,000	109			
2	Regression	640,304	4	160,076	32,095	,000 <sup>b</sup>
	Residual	523,696	105	4,988		
	Total	1164,000	109			
3	Regression	759,277	5	151,855	39,022	,000 <sup>c</sup>
	Residual	404,723	104	3,892		
	Total	1164,000	109			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia, Komitmen

c. Predictors: (Constant), Pendidikan\_Terakhir, Jenis\_Kelamin, Usia, Komitmen, Lingkungan\_Kerja

d. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,225	,944		,000
	Usia	-1,620	,539	-,458	,003
	Jenis_Kelamin	2,039	,639	,294	,002
	Pendidikan_Terakhir	3,170	,527	,859	,000
2	(Constant)	7,452	1,383		,000
	Usia	-1,095	,511	-,310	,034
	Jenis_Kelamin	1,536	,600	,222	,012
	Pendidikan_Terakhir	2,367	,518	,641	,000
	Komitmen	,312	,070	,327	,000
3	(Constant)	1,597	1,617		,326
	Usia	-1,137	,451	-,322	,013
	Jenis_Kelamin	,753	,548	,109	,173
	Pendidikan_Terakhir	2,185	,459	,592	,000
	Komitmen	,282	,062	,295	,000
	Lingkungan_Kerja	,297	,054	,362	,000

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja