

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

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi**



**Oleh:
Amanatun Khasanah
NIM. 15808147020**

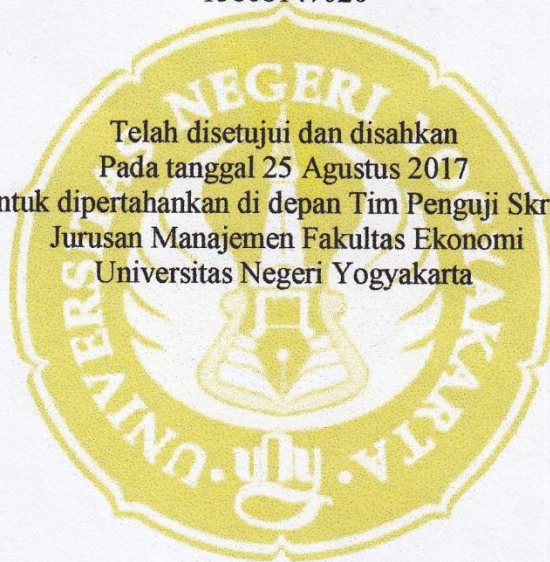
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

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

SKRIPSI

Oleh:
AMANATUN KHASANAH
15808147020

Telah disetujui dan disahkan
Pada tanggal 25 Agustus 2017
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta



Disetujui
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd
NIP. 19520108 197803 2 001

PENGESAHAN

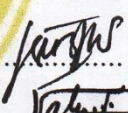

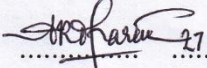
Skripsi yang berjudul:

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

Oleh:
AMANATUN KHASANAH
NIM. 15808147020

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 18 September 2017
dan telah dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Setyabudi Indartono, Ph.D	Ketua Penguji		2/10/17
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd	Sekretaris		9/10/2017
Arum Darmawati, S.E., M.M.	Penguji Utama		27/09/2017

Yogyakarta, 10 Oktober 2017
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M. Si.
NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amanatun Khasanah

NIM : 15808147020

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Tugas Akhir : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi Kasus
pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah
Istimewa Yogyakarta)**

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

Yogyakarta, 9 September 2017

Penulis,



Amanatun Khasanah

NIM. 15808147020

MOTTO

“Ud’uni astajib lakum”

Berdoalah pada-Ku, maka niscaya akan Ku kabulkan (permintaan) bagimu.

(QS. Al- Mukmin: 60)

“Tugas kita bukanlan untuk berhasil. Tugas kita adalah untuk mencoba, karena didalam mencoba itulah kita menemukan dan belajar membangun kesempatan untuk berhasil”

(Mario Teguh)

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini penulis dedikasikan untuk:

Bapak Legiran dan Ibu Maryani yang selalu terjaga di sepertiga malam saat kami terlelap demi memohonkan keberhasilan kami. Terima kasih atas segala do'a, cinta dan pengorbanan Bapak dan Ibu yang tak kan pernah bisa terbalaskan.

Kedua kesatria yaitu Sidiq Hidayatullah (kakak) dan Latif Nur Hidayatullah (adik) yang selalu memberi warna dan melengkapi bait-bait dalam cerita hidup ini. Terima kasih untuk segala kasih sayang kalian.

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

Oleh :

Amanatun Khasanah
15808147020

ABSTRAK

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

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh, sehingga semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah 100 pegawai. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dengan menggunakan *Confirmatory Faktor Analysis (CFA)* dan reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji regresi berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY sebesar $\beta=0,626$ (***) $p<0,001$; $p=0,000$) dengan ΔR^2 sebesar 0,309 atau 30,9%. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY sebesar $\beta=0,565$ (***) $p<0,001$; $p=0,000$) dengan ΔR^2 sebesar 0,366 atau 36,6%. (3) Motivasi kerja $\beta=0,427$ (***) $p<0,001$; $p=0,000$) dan lingkungan kerja $\beta=0,382$; (***) $p<0,001$; $p=0,000$) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY dengan ΔR^2 sebesar 0,485 atau 48,5%.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT TO WORK DISCIPLINE

**(A Study of Employees in Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa
Yogyakarta)**

By:

Amanatun Khasanah

NIM. 15808147020

ABSTRACT

The aims of this research are to know: (1) the influence of work motivation to work discipline of Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta (BKD DIY) employees, (2) the influence of work environment to work discipline of BKD DIY employees, and (3) influence of work motivation and work environment to work discipline of BKD DIY employees.

This research includes causal associative research using a quantitative approach. The sample in this study is a total sampling, so all members of the population are used as a sample with a total is 100 employees. Data were collected using questionnaires that have been tested for validity using Confirmatory Factor Analysis (CFA) and reliability using Cronbach Alpha. Data analysis technique used is multiple regression test.

*The result of the research found: (1) The work motivation has positive and significant to work discipline of BKD DIY employees for $\beta=0,626$ (** $p<0,001$; $p=0,000$) and $\Delta R^2=0,309$ or 30,9%. (2) The work environment has a positive and significant effect on work discipline of BKD DIY employees for $\beta=0,565$ (** $p<0,001$; $p=0,000$) and $\Delta R^2=0,366$ or 36,6%. (3) Work motivation $\beta=0,427$ (** $p<0,001$; $p=0,000$) and work environment $\beta=0,382$ (** $p<0,001$; $p=0,000$) have positive and significant influence simultaneously to work discipline of BKD DIY employee with $\Delta R^2=0,485$ or 48,5%.*

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Work Discipline

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)”

Maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang sangat membantu penulis dalam berbagai hal. Oleh karena itu, penulis sampaikan terima kasih kepada:

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 sekaligus ketua penguji yang telah memberikan saran dalam menyempurnakan penulisan skripsi.
4. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi Faraz, M.Pd selaku dosen pembimbing dan sekretaris penguji yang telah meluangkan waktunya dalam memberi bimbingan, kritik, saran, dan motivasi dalam proses penulisan skripsi.

5. Arum Darmawati, MM., selaku narasumber dan penguji utama yang telah meluangkan waktunya dalam memberi masukan, koreksi serta arahan guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu kelancaran selama proses perkuliahan.
7. R. Agus Supriyanto, SH, M.Hum., selaku Kepala BKD DIY yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di BKD DIY.
8. Seluruh pegawai BKD DIY atas kerja sama yang membantu sejak proses observasi hingga penelitian selesai.
9. Teman-teman Manajemen PKS angkatan 2015, terimakasih untuk kebersamaan dan kerjasamanya.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai akhir penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharap kritik dan saran yang membangun dan semoga karya sederhana ini dapat memberi manfaat bagi pembaca semua.

Penulis,



Amanatun Khasanah
NIM. 15808147020

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Batasan Masalah.....	14
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian.....	14
F. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	16
A. Landasan Teori	16
1. Disiplin Kerja	16
2. Motivasi Kerja.....	21
3. Lingkungan Kerja.....	25
B. Penelitian yang Relevan	30
C. Kerangka Berpikir	31
D. Paradigma Penelitian	36
E. Hipotesis Penelitian	37
BAB III. METODE PENELITIAN	38

A. Desain Penelitian	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Definisi Operasional Variabel	39
D. Populasi dan Sampel	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Instrumen Penelitian.....	43
G. Uji Instrumen.....	44
H. Teknik Analisis Data	51
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Profil Objek Penelitian	57
B. Hasil Penelitian.....	61
1. Hasil Analisis Deskriptif	61
2. Hasil Uji Prasyarat Analisis	69
3. Uji Hipotesis	72
C. Pembahasan	75
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Keterbatasan Penelitian	84
C. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

1. Data presensi pegawai BKD DIY periode April – Oktober 2016.....	3
2. Faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai BKD DIY	8
3. Kisi-kisi Instrumen.....	43
4. KMO and Barletts Test	45
5. Hasil Uji CFA	47
6. Item Pertanyaan Lolos Uji CFA	48
7. <i>Mean, Standar Deviation (SD), AVE, Cronbach's value and Corelations</i>	49
8. <i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Dicsriminant Validity</i>	50
9. Hasil Uji Reliabilitas	51
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
11. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Tinggal	63
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	64
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	65
15. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	66
16. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	67
17. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja	68
18. Hasil Uji Normalitas	70
19. Hasil Uji Linieritas.....	70
20. Hasil Uji Multikolinieritas	71
21. Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai.....	73
23. Ringkasan Hasil Hipotesis	74

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	36
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisioner Penelitian.....	92
2. Surat Izin Penelitian dari BKD DIY	95
3. Data Validitas dan Reliabilitas	96
4. Data Penelitian.....	99
5. Data Karakteristik Responden	102
6. Data Kategorisasi Variabel	105
7. Hasil Uji Validitas Tahap 1 (CFA).....	108
8. Hasil Uji Validitas Tahap 2 (CFA).....	109
9. Hasil Reliabilitas.....	110
10. Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	111
11. Hasil Perhitungan Diskriminan.....	112
12. Hasil Uji Karakteristik Responden	113
13. Hasil Uji Deskriptif.....	114
14. Rumus Perhitungan Kategorisasi.....	115
15. Hasil Uji Kategorisasi.....	117
16. Hasil Uji Normalitas	118
17. Hasil Uji Linieritas	119
18. Hasil Uji Multikolinieritas	120
19. Hasil Uji Heteroskedastisitas	121
20. Hasil Uji Regresi Berganda (1).....	122
21. Hasil Uji Regresi Berganda (2).....	124
22. Rangkuman Hasil Uji Regresi Berganda	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai abdi negara mengemban amanah negara dalam melayani masyarakat. ASN dituntut mampu memiliki tanggung jawab dan memiliki kualitas dalam sikap dan mental yang baik sehingga tujuan penyelenggaraan pembangunan dapat tercapai. ASN membutuhkan adanya pengembangan SDM yang efektif dalam meningkatkan mutu pelayanan terhadap masyarakat. Pengembangan SDM bagi ASN diwujudkan melalui penerapan kode etik dan kode perilaku. Salah satu kode etik dan kode perilaku sebagaimana yang tercantum dalam UU No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 5 ayat 2b yaitu melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin.

Menurut Hasibuan (2007:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang akan melakukan pekerjaan atas dasar sukarela bukan karena paksaan serta mencerminkan sikap yang sesuai peraturan, baik tertulis maupun tidak. Seorang pegawai yang tidak menaati peraturan kerja atau melakukan tindakan indisipliner akan memperoleh sanksi. Sanksi tersebut dapat berupa teguran secara lisan untuk tindakan indisipliner ringan hingga sanksi pemberhentian secara tidak hormat untuk tindakan indisipliner berat. Fitria dan Amar (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu hal yang

sangat penting sebagai motor penggerak utama dalam organisasi serta merupakan cerminan dari besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya. Hal itu berarti seorang pegawai seharusnya memprioritaskan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi atau golongan, sehingga pegawai tersebut akan berupaya melakukan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Namun seperti kita ketahui bersama, masyarakat umum masih menganggap bahwa PNS sebagai ASN masih memperlihatkan banyak tindakan indiscipliner terutama berkaitan dengan disiplin jam kerja yang berakibat terhadap lambatnya pelayanan publik.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan lembaga kepegawaian yang ada di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang merupakan perkembangan dari lembaga kepegawaian sebelumnya. Tugas pokok BKD DIY antara lain mengerjakan *testing* pengangkatan, pemberhentian, pemindahan, kenaikan pangkat dan penyelesaian administrasinya; mengurus pemberian uang jajan tetap, deklarasi biaya, dan meminjam uang untuk membeli kendaraan; mengurus pensiun janda, anak yatim piatu dan pembayaran pensiun serta tunjangan lain bagi seluruh PNS di seluruh Provinsi Yogyakarta (<http://www.bkd.jogjaprov.go.id>).

BKD DIY sebagai salah satu instansi pemerintah yang berperan sebagai pusat manajemen SDM bagi PNS di Yogyakarta memiliki peraturan disiplin yang harus ditegakkan dalam menjalankan fungsi dan peranannya. Peraturan disiplin yang digunakan BKD DIY mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Sebagai pusat manajemen SDM seluruh

PNS di DIY, pegawai BKD DIY harus memberikan contoh yang baik dalam tingkat kedisiplinannya, tetapi keadaan internal BKD DIY sendiri justru masih banyak mencerminkan tindakan indiscipliner, terutama dalam ketaatan jam kerja. Lateiner dan Lavine (dalam Soedjono, 2002:72) mengatakan indikator disiplin kerja yaitu meliputi: (1) ketepatan waktu, (2) menggunakan peralatan kantor dengan baik, (3) tanggung jawab yang tinggi, dan (4) ketaatan terhadap aturan kantor.

Indikator pertama disiplin kerja yaitu ketepatan waktu. BKD DIY menetapkan jam masuk kerja untuk semua pegawai yaitu pukul 07.30 WIB, akan tetapi masih banyak pegawai yang datang terlambat. Berikut ini data mengenai presensi yang terjadi di BKD DIY pada periode April hingga Oktober 2016.

Tabel 1. Data presensi pegawai BKD DIY periode April – Oktober 2016

Bulan	Jumlah pegawai terlambat	Persentase pegawai terlambat
April	69	64,49%
Mei	67	63,21%
Juni	73	68,87%
Juli	70	66,67%
Agustus	68	64,76%
September	72	67,28%
Oktober	59	56,19%
Rata-rata	-	64,50%

Sumber : Data Skunder BKD DIY tahun 2016 yang diolah penulis

Dari data tersebut diketahui bahwa masih banyak pegawai di BKD DIY yang terlambat datang ke kantor. Rata-rata keterlambatan selama bulan April

hingga Oktober mencapai 64,50%. Pada bulan April sebanyak 69 pegawai atau 64,49% datang terlambat. Pada bulan Mei sebanyak 67 pegawai atau 63,21% datang terlambat. Pada bulan Juni sebanyak 73 pegawai atau 68,87% datang terlambat dan sekaligus merupakan tingkat keterlambatan paling tinggi selama periode April hingga Oktober 2016. Pada bulan Juli sebanyak 70 pegawai atau 66,67% datang terlambat. Pada bulan Agustus sebanyak 68 pegawai atau 64,76% datang terlambat. Pada bulan September sebanyak 72 pegawai atau 67,28% datang terlambat. Pada bulan Oktober sebanyak 59 pegawai atau 56,19% datang terlambat dan merupakan tingkat keterlambatan terendah selama periode April hingga Oktober 2016. Banyaknya pegawai yang datang terlambat di BKD DIY mengindikasikan adanya ketidakdisiplinan pegawai.

Menurut PP No. 53, pasal 8 ayat 9 tentang disiplin PNS, ketentuan sanksi pelanggaran disiplin kerja yang berkaitan dengan jam kerja yaitu mendapat teguran lisan, teguran tertulis, hingga pernyataan ketidakpuasan pegawai, namun sanksi yang diterapkan di BKD DIY terhadap pegawai yang terlambat hanya berupa pengurangan TPP(Tambahan Penghasilan Pegawai). Peraturan Walikota Yogyakarta No.43, pasal 6 ayat 1 Tahun 2015 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bagi Pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta menyebutkan bahwa pegawai yang datang terlambat dari ketentuan jam kerja dikurangi sebesar 2% perhari dari bobot kedisiplinan, kecuali untuk tugas luar yang dibuktikan dengan surat tugas / bukti lain yang sah. Tidak adanya teguran lisan maupun tertulis, serta presentase pengurangan

TPP yang tidak terlalu besar membuat pegawai tidak memiliki efek jera, sehingga banyak pegawai BKD DIY yang datang terlambat ke kantor.

Indikator kedua dari disiplin kerja yaitu menggunakan peralatan kantor dengan baik. Menurut hasil observasi yang dilakukan oleh penulis selama bulan Oktober 2016 di BKD DIY diperoleh hasil bahwa beberapa pegawai menyalahgunakan peralatan kantor, misalnya menggunakan komputer bukan untuk kegiatan yang berkaitan dengan tugas, seperti membuka jejaring sosial *facebook* (FB). Berkaitan dengan penggunaan alat tulis kantor (ATK), beberapa pegawai menyatakan bahwa penggunaan ATK dalam bekerja belum dapat dilakukan secara efisien. Masih sering terjadi kesalahan ketik yang mengakibatkan pemborosan kertas HVS. ATK seperti pulpen, pensil, penggaris, penghapus, seteples dan ATK lainnya sering hilang dan berserakan.

Indikator ketiga dari disiplin kerja yaitu tanggung jawab yang tinggi. Pegawai BKD DIY dalam melaksanakan pekerjaan mengacu pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.6 Tahun 2011 pasal 5 ayat 2 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Subbagian Umum, beberapa pegawai masih belum mencapai target seperti yang tercantum dalam SKP masing-masing. Hal tersebut terjadi karena adanya tugas yang mengharuskan pegawai dinas di luar kantor, sehingga pekerjaan di kantor tidak dapat dikerjakan dengan maksimal. Fakta di lapangan mengungkapkan hal yang berbeda karena dinas di luar

kantor sering kali hanya ditugaskan untuk para pegawai yang menduduki jabatan struktural, sedangkan pegawai staf terlihat bersantai-santai di kantor. Menurut analisis penulis, alasan tidak tercapainya target dalam SKP disebabkan karena tugas dinas luar kantor sangat kontradiktif dengan fakta di lapangan. Melihat fakta di lapangan, alasan tidak tercapainya target dalam SKP kemungkinan besar disebabkan karena pegawai kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing dengan menunda-nunda pekerjaan.

Indikator terakhir dari disiplin kerja yaitu ketaatan terhadap aturan kantor. BKD DIY memberlakukan kegiatan apel pagi yang dilaksanakan setiap hari Senin dan Kamis sebelum aktivitas kerja dimulai. Apel pagi digunakan sebagai salah satu sarana meningkatkan kedisiplinan pegawai, tetapi menurut hasil wawancara penulis dengan salah satu pegawai BKD menyatakan bahwa pelaksanaan apel pagi belum optimal. Hal tersebut dikarenakan pada setiap pelaksanaan apel masih selalu terdapat pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, baik karena alasan kemacetan lalu lintas ataupun masalah urusan rumah tangga. Perilaku indisipliner lainnya yang berkaitan dengan indikator ketaatan terhadap aturan kantor juga ditemukan oleh penulis. Berdasarkan hasil observasi melalui pengamatan, beberapa pegawai tidak menggunakan kelengkapan atribut seragam dinas mereka terutama penggunaan *ID Card* dan Pin Satriya yang mencerminkan budaya pemerintahan DIY.

Tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Martoyo (2007:165) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi, pendidikan dan

pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan, dan penegakan disiplin lewat hukum (*law enforcement*). Helmi (1996:38) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Sementara itu menurut Susanti dan Baskoro (2012) menyatakan bahwa faktor gaya kepemimpinan dari pimpinan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwiningsih (2006) menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Lain halnya dengan pendapat yang disampaikan oleh Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009:89) yang mengungkapkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi: besar-kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berbagai macam faktor dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Oleh karena itu, penulis melakukan pra survei dengan 20 responden untuk mengetahui faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi disiplin kerja pegawai BKD DIY. Penulis memberi lima opsi tentang faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Responden diminta untuk memilih dua faktor tertinggi yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berikut ini hasil pra survei mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY.

Tabel 2. Faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai BKD DIY

No	Faktor yang mempengaruhi	Jumlah jawaban
1.	Motivasi kerja	15
2.	Kepuasan Kerja	3
3.	Lingkungan kerja	13
4.	Gaya kepemimpinan	2
5	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	7
Total		40/2=20 responden

Sumber: Hasil Pra survei pada bulan November 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memperoleh jumlah jawaban paling tinggi. Sebanyak 15 pegawai memilih faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dan sebanyak 13 pegawai memilih faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY.

Maryoto (2007:182) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, sedangkan motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja maka akan menunjukkan upaya atau usahanya dengan sungguh-sungguh dalam mewujudkan tujuan organisasi. George dan Jones (2005:157) mengemukakan indikator motivasi kerja meliputi: (1) arah perilaku (*direction of behaviour*), (2) tingkat usaha (*level of effort*), (3) tingkat kegigihan (*level of persistence*).

Seorang pegawai yang bekerja dapat menunjukkan berbagai macam perilaku. Perilaku dapat bersifat positif maupun negatif. Pegawai yang memilih perilaku bersifat positif akan berusaha mengarahkan perilaku kerjanya ke arah yang positif. Hasil observasi lapangan menemukan bahwa pegawai kurang dapat mengarahkan dirinya ke arah perilaku positif. Perilaku yang positif ditunjukkan dengan ketaatan terhadap peraturan kantor, tetapi pegawai BKD DIY masih banyak melakukan pelanggaran terhadap peraturan kantor seperti yang telah diuraikan pada pembahasan mengenai disiplin.

Permasalahan lain yang berkaitan dengan motivasi kerja yaitu berkaitan dengan tingkat usaha (*level of effort*) yang dilakukan pegawai. Pegawai yang memiliki usaha yang baik dalam bekerja maka akan selalu menunjukkan keseriusannya dalam bekerja. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa pegawai BKD DIY kurang serius dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan temuan penulis yang mendapati pegawai bekerja sambil bermain *gadget*, bekerja sambil menonton televisi, atau bekerja sambil mengobrol dengan pegawai lain. Perilaku seperti itu tentu tidak akan mengefisienkan waktu penyelesaian tugasnya.

Setiap pekerjaan pasti akan menghadapi kendala. Seorang pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka akan menunjukkan usahanya yang keras atau kegigihannya dalam memecahkan masalahnya. Hasil wawancara kepada salah satu pegawai BKD diperoleh keterangan bahwa setiap terjadi permasalahan teknis pada komputer, maka pegawai langsung meminta bantuan pegawai lain. Hal tersebut mengindikasikan kurangnya tingkat

kegigihan seorang pegawai dalam memecahkan permasalahan kerja yang dihadapinya. Semestinya pegawai menyelesaikan sendiri permasalahan kerjanya terlebih dahulu, namun jika permasalahan tidak terselesaikan sendiri pegawai hendaknya meminta bantuan orang lain.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja secara umum merupakan suatu kondisi di sekitar pekerja baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang dapat menunjang pelaksanaan kerja pegawai. Nitisemito (1996:109) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Suatu instansi pemerintah hendaknya dapat menciptakan keadaan lingkungan fisik yang mendukung efisiensi pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, instansi pemerintah hendaknya juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Nitisemito (1992:159) mengungkapkan bahwa indikator lingkungan kerja meliputi: (1) suasana kerja, (2) hubungan dengan rekan kerja, (3) tersedianya fasilitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis melalui pengamatan langsung diperoleh hasil mengenai lingkungan kerja di BKD yang kurang mendukung. Bangunan gedung BKD merupakan bangunan lama dengan kondisi fisik gedung yang banyak lorongnya mengakibatkan kurang pencahayaan pada ruang kerja. Kurangnya pencahayaan menyebabkan proses

pelaksanaan pekerjaan menjadi kurang nyaman. Selain itu, tata letak meja kerja yang berdekatan dan terbuka juga menyebabkan pegawai kurang fokus dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan suasana kerja yang kurang mendukung.

Lingkungan kerja tidak hanya berupa lingkungan kerja secara fisik saja. Seorang pegawai dalam bekerja juga berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik. Dalam lingkungan kerja non fisik, pegawai diharapkan dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerjanya. Hasil observasi diperoleh informasi bahwa hubungan antar sesama pegawai tidak terjalin akrab. Hal ini dibuktikan dengan beberapa pegawai yang tidak saling kenal dengan rekan kerja yang tidak satu bidang.

Masalah lain mengenai lingkungan kerja yaitu fasilitas kerja yang kurang mendukung. Berdasarkan hasil observasi melalui wawancara dengan beberapa pegawai menyatakan bahwa koneksi internet sering bermasalah dan hal tersebut sangat mengganggu pekerjaan, karena beberapa pekerjaan harus dilakukan secara *online*. Selain itu, alat fotokopi yang tersedia sangat terbatas menyebabkan antrian fotokopi yang panjang dan menyita waktu pegawai. Kasubag umum mengatakan bahwa BKD DIY juga masih terbatas fasilitas ruang rapat yang mengakibatkan pelaksanaan rapat sering diundur karena ruang rapat sedang dipakai untuk rapat bidang lain atau keperluan yang berbeda.

Berdasarkan hasil pra survei diperoleh dua faktor yang dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Azis dan Muchtar (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi. Fitria dan Amar (2013) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh Iswara dan Sudharma (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kota Denpasar. Di sisi lain, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Artina, dkk (2014) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin memperoleh hasil yang bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iswara dan Sudharman (2013). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja personil Polda Riau. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian kembali untuk memperoleh hasil yang konsisten mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Analisis penulis pada saat melakukan pra-survei belum sepenuhnya terbukti kebenarannya. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian mendalam mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Yogyakarta)”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan di kantor BKD DIY, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Banyak pegawai yang terlambat datang ke kantor.
2. Beberapa pegawai tidak menggunakan peralatan kantor dengan baik.
3. Pegawai bersantai-santai sehingga target kerja tidak tercapai.
4. Pelaksanaan kegiatan apel belum dilakukan secara optimal.
5. Beberapa pegawai tidak taat dalam penggunaan seragam kantor.
6. Kurangnya motivasi kerja pegawai yang ditunjukkan pegawai kurang dapat mengarahkan perilaku kerjanya ke arah yang positif.
7. Kurangnya motivasi kerja pegawai yang ditunjukkan oleh ketidakseriusan pegawai dalam bekerja.
8. Kurangnya motivasi kerja pegawai yang ditunjukkan kurangnya usaha keras dalam mengatasi kendala kerja.
9. Tata pencahayaan yang kurang karena gedung BKD merupakan bangunan lama dengan banyak lorong.
10. Tata letak meja yang terbuka dan berdekatan menyebabkan pegawai sulit fokus dengan pekerjaannya.
11. Lingkungan non fisik berupa hubungan yang tidak akrab antar pegawai.
12. Fasilitas kantor kurang mendukung, seperti : jaringan internet yang sering terputus, fasilitas fotokopi yang terbatas, dan fasilitas ruang rapat yang terbatas.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang diindikasikan paling berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY dan sesuai dengan kondisi lapangan yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penyusunan penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis hal-hal berikut:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai BKD DIY.

2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai BKD DIY.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY.

F. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Penulis

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi / perusahaan, seperti masalah mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja yang terjadi di BKD DIY dan efeknya terhadap disiplin kerja pegawai.

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi BKD DIY dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

BAB. II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2007:193) mengatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran yang dimaksud yaitu sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan yang dimaksud yaitu suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Menurut Wursanto (2000:46) “Disiplin adalah Suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan”. Sastrohadiwiryono (2005:291) mengatakan bahwa “Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman sanksi disiplin.

Dari berbagai macam pengertian yang dinyatakan oleh para ahli maupun peraturan pemerintah, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tindakan menaati peraturan baik tertulis maupun tidak secara sadar tanpa adanya suatu paksaan dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Martoyo (2007:165) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain:

- 1) motivasi,
- 2) pendidikan dan pelatihan,
- 3) kepemimpinan,
- 4) kesejahteraan,
- 5) penegakan disiplin lewat hukum (*law enforcement*).

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009:89) mengungkapkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi:

- 1) Besar-kecilnya pemberian kompensasi,

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, dan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Helmi (1996:37) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Sementara itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Baskoro (2012) menyatakan bahwa faktor gaya kepemimpinan dari pimpinan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwiningsih (2006) menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai seperti yang telah diuraikan di atas. Berdasarkan hasil pra survei dan sesuai dengan kondisi di lapangan, maka penulis menyimpulkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai BKD DIY yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

c. Indikator Disiplin Kerja

Lateiner dan Levine (dalam Soedjono, 2002:72) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja yaitu:

1) Ketepatan waktu

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, karyawan bersikap tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Indikator disiplin kerja menurut Sinungan (1995:97) meliputi:

1) Absensi

Pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Sikap dan perilaku

Tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya.

3) Tanggung jawab

Hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Dari dua pendapat ahli mengenai indikator disiplin kerja, maka indikator yang relevan dengan penelitian ini yaitu indikator yang disampaikan oleh Lateiner dan Levine (dalam Soedjono, 2002:72) yang meliputi: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.

d. Urgensi Penelitian

Sebuah instansi pemerintah yang bertugas menjadi pelayan bagi masyarakat perlu menciptakan kedisiplinan dalam menjalankan aktivitas organisasi. Disiplin kerja yang tercipta dalam organisasi akan membuat pegawai bekerja lebih efisien dalam memberikan pelayanan. Senada dengan pendapat Sutrisno (2009: 87) bahwa tujuan disiplin kerja yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Hal ini dikarenakan seorang pegawai yang disiplin dalam bekerja akan melakukan pekerjaannya

dengan teratur dan penuh kehati-hatian sehingga dapat meminimalisir kesalahan atau ketledoran.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46, Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, disiplin kerja juga merupakan salah satu unsur dalam penilaian prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja termasuk dalam aspek perilaku kerja yang memperoleh bobot penilaian sebesar 40%. Bobot penilaian perilaku kerja mempunyai peran yang cukup besar dalam penentuan prestasi pegawai, sehingga jika disiplin kerja pegawai tinggi maka prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Prestasi kerja pegawai yang tinggi berkontribusi dalam mewujudkan keberhasilan organisasi.

Hasibuan (2007:194) mengatakan kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang penting dalam mewujudkan keberhasilan organisasi.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Maryoto (2007:182) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, sedangkan motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”. Manullang (2006:166) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat

kerja. Kadarisman (2012:278) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan.

Dari berbagai pengertian motivasi kerja yang telah diuraikan di atas, maka penulis menyimpulkan motivasi kerja yaitu suatu dorongan pada diri seseorang yang menimbulkan semangat kerja sehingga seseorang tersebut akan menjalankan tugasnya dengan baik.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Gomes (2003:180) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut sumbernya meliputi:

1) Faktor yang sifatnya individual

Faktor yang sifatnya individual meliputi berbagai macam kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*).

2) Faktor yang berasal dari organisasi

Faktor yang sifatnya organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (2005:157), indikator motivasi kerja meliputi:

1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat ditunjukkan baik tepat maupun tidak tepat.

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Mengacu pada tingkat upaya yang dipilih seseorang untuk bekerja sesuai perilaku yang dipilih.

3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Mengacu pada dorongan karyawan ketika dihadapkan dengan masalah, rintangan, atau halangan dalam bekerja.

McClelland (1987:66) mengemukakan teori tentang motivasi yang lebih dikenal dengan teori kebutuhan. Dalam teori tersebut dijelaskan mengenai kebutuhan-kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, meliputi:

1) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*)

Adanya dorongan atau gairah untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan efisien dari sebelumnya.

2) Kebutuhan Untuk berkuasa (*need for power*)

Adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk memengaruhi orang lain dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.

3) Kebutuhan untuk berafiliasi/berhubungan secara sosial (*need for affiliation*)

Kebutuhan untuk berusaha mendapatkan persahabatan, mereka lebih ingin disukai dan di terima orang lain, lebih menyukai situasi kooperatif dan berusaha menghindari konflik.

Dari dua pendapat menurut George dan Jones maupun McClelland mengenai indikator motivasi kerja, maka indikator yang relevan untuk diimplementasikan dalam penelitian ini yaitu arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*) (George dan Jones, 2005:157).

d. Urgensi Penelitian

Motivasi kerja memainkan peran yang penting dalam aspek manajemen. Motivasi kerja pegawai merupakan dorongan pada diri seseorang yang akan menentukan arah perilaku dalam bekerja. Arah perilaku yang positif akan mendukung pegawai supaya mau bekerja dengan giat. Kemauan tersebut sangat besar pengaruhnya dalam pencapaian tujuan organisasi. Suatu organisasi tidak membutuhkan pegawai yang hanya memiliki kemampuan dan kecakapan yang tinggi, tetapi yang paling utama adalah kemauan yang tinggi. Kemampuan dan kecakapan yang tinggi pada seorang pegawai tidak akan berarti jika pegawai tidak mau bekerja dengan giat.

Rivai dan Sagala (2011: 832) mengatakan bahwa pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan bekerja keras, sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan

perusahaan. Hasibuan (2007:146) menyatakan motivasi memiliki beberapa tujuan, antara lain:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Menciptakan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan..
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan dua pendapat ahli mengenai tujuan motivasi kerja, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika motivasi kerja pegawai tinggi maka pencapaian tujuan akan lebih mudah terwujud, sedangkan jika motivasi kerja pegawai rendah maka pencapaian tujuan organisasi dapat terhambat.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Supardi (2003:37) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa pengertian tersebut maka penulis menyimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya yang diembannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Soedarmayanti (2001:21) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan,

dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Suhu udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3) Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4) Keamanan Kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5) Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito (1992:159) mengemukakan indikator lingkungan kerja meliputi:

1) Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Indikator lainnya mengenai lingkungan kerja disampaikan oleh Ahyari (1994) yang meliputi:

- 1) Pelayanan karyawan yang meliputi pelayanan makan atau makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi atau kamar kecil.
- 2) Kondisi kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.
- 3) Hubungan kerja yang meliputi hubungan kerja antar karyawan dan hubungan kerja antara karyawan dengan atasan.

Dari indikator-indikator yang telah diuraikan menurut para ahli, maka indikator yang relevan digunakan dalam penelitian ini yaitu indikator yang disampaikan oleh Nitisemito (1992:159), meliputi: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

d. Urgensi Penelitian

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya yang diembannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan bagi pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja dengan penuh gairah atau semangat. Semangat tersebut dapat membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang disukai oleh pegawainya juga akan membuat karyawan menjadi betah. Ketika seorang

pegawai betah, maka pegawai tersebut akan mencerminkan perilaku yang menaati peraturan dalam organisasi.

Nitisemito (1996:109) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi gairah kerja dan semangat kerja. Meskipun memiliki pengaruh yang besar, namun banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor tersebut. Menurut pengamatan penulis, lingkungan kerja instansi pemerintah juga kurang mendapatkan perhatian jika dibandingkan dengan lingkungan kerja pada kantor swasta. Oleh sebab itu, lingkungan kerja pada instansi pemerintah perlu diciptakan sedemikian rupa sehingga menimbulkan pengaruh yang positif.

B. Penelitian yang Relevan

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Azis dan Muchtar (2016) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi” memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria dan Amar (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan

Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar” memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen dengan disiplin kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Iswara dan Sudharman (2013) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar” memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Denpasar.
4. Penelitian yang dilakukan Artina, dkk (2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Personil Polda Riau” memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja personil Polda Riau.

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai BKD DIY

Kedisiplinan seorang pegawai akan tercipta jika pegawai mematuhi peraturan yang berlaku. Untuk meningkatkan ketaatan pegawai terhadap peraturan, maka diperlukan upaya untuk menimbulkan kesadaran pegawai

terhadap pentingnya menaati peraturan. Salah satu jalan yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kesadaran pegawai yaitu dengan cara meningkatkan motivasi. Hasibuan (2007:146) mengatakan bahwa salah satu tujuan motivasi yaitu meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam bekerja.

Motivasi kerja pegawai BKD DIY masih perlu ditingkatkan lagi karena masih menunjukkan arah perilaku (*direction of behavior*). Arah perilaku negative mendorong pegawai untuk tidak menaati aturan kantor, sehingga menurunkan disiplin kerja pegawai. Selain itu, pegawai juga kurang serius dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan temuan penulis yang mendapati pegawai bekerja sambil bermain *gadget*, bekerja sambil menonton televisi, atau bekerja sambil mengobrol dengan pegawai lain. Hal tersebut mengindikasikan tingkat usaha (*level of effort*) dalam bekerja masih lemah. Kurangnya keseriusan pegawai dalam bekerja membuat pegawai menunda-nunda pekerjaan, sehingga pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Tingkat kegigihan (*level of persistance*) pegawai juga masih lemah, karena pada saat menghadapi kendala pegawai langsung meminta bantuan kepada pegawai lain yang lebih kompeten, terutama jika terjadi hambatan teknis pada komputer. Tingkat kegigihan yang lemah dapat memicu tindakan indiscipliner, karena rekan kerja yang membantu menyelesaikan kendala kerjanya mengorban efektivitas waktu kerjanya sendiri, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu.

Motivasi kerja yang tinggi pada pegawai cenderung akan menimbulkan disiplin kerja yang tinggi karena timbulnya kesadaran untuk menaati peraturan organisasi. Sebaliknya, motivasi yang rendah pada pegawai cenderung dapat menurunkan disiplin kerja pegawai karena kurangnya kesadaran pegawai dalam menaati peraturan organisasi. Dari uraian tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai BKD DIY

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menciptakan kedisiplinan pegawai. Terpenuhi kondisi lingkungan baik fisik maupun non fisik akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Menurut Helmi (1996) lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik akan berpengaruh dalam menciptakan kedisiplinan kerja pegawai. Kondisi lingkungan fisik berkaitan dengan suasana kerja dan ketersediaan fasilitas kerja, sedangkan kondisi lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja.

Fakta di lapangan ditemukan bahwa terdapat suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja di BKD DIY kurang mendukung terciptanya kedisiplinan pegawai. Bangunan gedung BKD DIY yang merupakan bangunan lama dengan desain gedung yang penuh dengan lorong menyebabkan kurangnya pencahayaan dan tata letak meja yang berdekatan dan terbuka menyebabkan pegawai kurang fokus dalam

bekerja. Kondisi tersebut membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja, sehingga memicu pegawai melakukan tindakan indisipliner seperti: datang ke kantor terlambat atau pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja. Hubungan dengan rekan kerja di BKD DIY tidak terjalin akrab yang ditandai dengan beberapa pegawai tidak mengenal rekan kerja yang berbeda bidang. Kondisi tersebut dapat memicu tindakan indisipliner, karena pegawai merasa rekan kerjanya tidak mengawasi aktivitas kerja yang dilakukan, sehingga bertindak semaunya. Beberapa fasilitas kerja di BKD DIY juga kurang mendukung, seperti: koneksi internet yang sering bermasalah, alat fotokopian yang terbatas, dan fasilitas ruang rapat yang terbatas mengakibatkan pelaksanaan rapat tidak tepat waktu. Keterbatasan fasilitas kerja mengakibatkan pegawai melaksanakan pekerjaan dengan tidak tepat waktu, sehingga menurunkan disiplin kerja pegawai.

Suasana kerja yang kondusif dan ketersediaan fasilitas yang memadai cenderung meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan pegawai merasa nyaman, sehingga tidak memiliki alasan untuk melakukan pelanggaran disiplin yang disebabkan oleh suasana dan fasilitas yang tidak mendukung. Hubungan dengan rekan kerja yang akrab dan harmonis dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan pegawai merasa malu terhadap rekan kerjanya apabila diketahui tidak disiplin. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan disiplin kerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menurunkan disiplin kerja pegawai. Dari uraian tersebut,

maka penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.

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

Motivasi kerja dan lingkungan kerja diindikasikan memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY. Motivasi kerja dan lingkungan kerja di BKD DIY perlu ditingkatkan agar dapat mencapai tingkat kedisiplinan kerja yang optimal.

Peningkatan motivasi kerja jika tidak diikuti dengan lingkungan kerja yang mendukung tidak akan mencapai disiplin kerja pegawai secara signifikan. Seorang pegawai yang memiliki arah perilaku yang positif, menunjukkan tingkat usaha yang tinggi, serta memiliki tingkat kegigihan yang tinggi dalam memecahkan masalah kerja, namun kondisi lingkungan kerja tidak nyaman, misalnya: kurangnya pencahayaan, hubungan dengan rekan kerja kurang mendukung serta fasilitas kerja yang tidak memadai akan menyebabkan disiplin kerja pegawai menurun karena adanya ketidaknyamanan dalam bekerja.

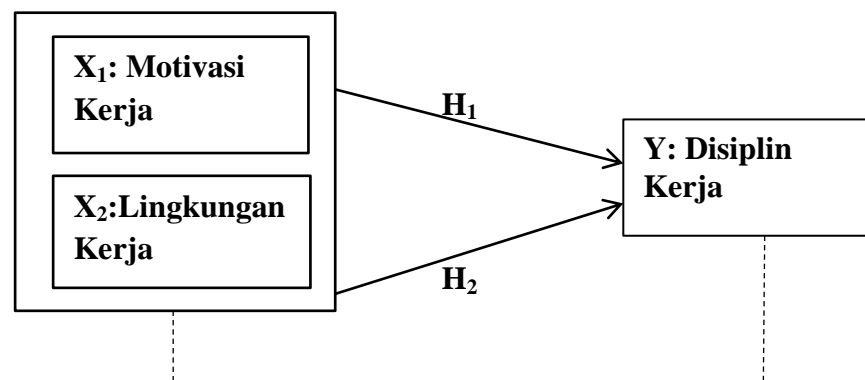
Lingkungan kerja yang mendukung, seperti: suasana kerja yang nyaman dengan penerangan ruang yang memadai, hubungan dengan rekan kerja yang mendukung, serta fasilitas kerja lengkap namun jika motivasi kerja pegawai rendah, seperti pegawai memiliki arah perilaku yang negatif, menunjukkan tingkat usaha dan tingkat kegigihan yang rendah juga akan menyebabkan disiplin kerja pegawai menurun yang disebabkan tidak

adanya kesadaran untuk disiplin. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kedisiplinan kerja pegawai diperlukan dukungan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama.

Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, sebaliknya motivasi kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menurunkan disiplin kerja pegawai. Dari uraian tersebut maka penulis mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah diuraikan di atas, maka paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut:



H₃
Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

—> Pengaruh antar variabel

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

H1 : Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja

H2 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

H3: Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pikir dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY.

H₃: Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rumusan masalah asosiatif hubungan kausal. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk menganalisa hubungan antar variabel (Sugiyono, 2014:7). Rumusan masalah asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2014:36). Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) yaitu motivasi dan lingkungan kerja dan dependen (dipengaruhi) yaitu disiplin kerja. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di Daerah Istimewa Yogyakarta yang beralamat di Jalan Kyai Mojo nomor 56, Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan selama bulan Mei 2017 – Juni 2017.

C. Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas).

1. Variabel Dependen (terikat)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Variabel disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu suatu tindakan pegawai BKD DIY dalam menaati peraturan baik tertulis maupun tidak secara sadar tanpa adanya suatu paksaan dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar. Variabel disiplin kerja diukur dengan menggunakan indikator yang dinyatakan oleh Lateiner dan Lavine (dalam Soedjono, 2002:72). Indikator tersebut terdiri dari:

- 1) Ketepatan waktu yaitu para pegawai datang ke kantor BKD DIY dengan tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, pegawai bersikap tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik yaitu sikap hati-hati dari pegawai BKD DIY dalam menggunakan peralatan kantor sehingga dapat mewujudkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi yaitu pegawai BKD DIY yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, sehingga dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor yaitu pegawai BKD DIY memakai seragam dinas, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas beserta atribut lainnya seperti pin SATRIA, membuat ijin bila tidak masuk kantor, sehingga mencerminkan disiplin yang tinggi.

2. Varibel Independen (bebas)

a. Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu suatu dorongan pada diri pegawai BKD DIY yang menimbulkan semangat kerja, sehingga pegawai BKD DIY tersebut akan menjalankan tugasnya dengan baik. Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan indikator yang disampaikan oleh George dan Jones (2005:157). Indikator tersebut meliputi:

1) Arah perilaku (*direction of behaviour*)

Mengacu pada perilaku yang dipilih oleh pegawai BKD DIY dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat ditunjukkan baik tepat maupun tidak tepat.

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Mengacu pada tingkat upaya yang dipilih oleh pegawai BKD DIY untuk bekerja sesuai perilaku yang dipilih.

3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*).

Mengacu pada dorongan dari pegawai BKD DIY ketika dihadapkan dengan masalah, rintangan, atau halangan dalam bekerja.

b. Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai BKD DIY baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai BKD DIY dalam menjalankan tugasnya yang diembannya. Variabel lingkungan kerja diukur dengan menggunakan indikator yang disampaikan oleh Nitisemito (1992:159) yang meliputi:

1) Suasana kerja

Setiap pegawai BKD DIY selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan dan suasana kerja yang nyaman, meliputi: cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan dalam bekerja yang dapat direalisasikan di ruang kerja BKD DIY.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja di BKD DIY dapat terjalin harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja.

Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap di BKD DIY, sehingga dapat menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006:106).

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai BKD DIY yang berjumlah 100 pegawai.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:108). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki jumlah responden yang sama dengan jumlah populasi karena menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:85). Teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Oleh sebab itu, sampel dalam penelitian ini sesuai dengan keadaan jumlah keseluruhan pegawai pada saat dilakukan penelitian yaitu 100 pegawai BKD DIY.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:142).

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala *likert*. Dalam skala *likert*, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2014:93). Skala *likert* dalam penelitian ini menggunakan perhitungan skor sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat Setuju bernilai 4 poin.

- b. Jawaban Setuju bernilai 3 poin.
- c. Jawaban Tidak Setuju bernilai 2 poin.
- d. Jawaban Sangat Tidak Setuju bernilai 1 poin.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari instrumen yang telah digunakan pada penelitian sebelumnya dengan indikator yang sama. Instrumen dalam penelitian ini berupa kuisioner dengan 3 variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Kuisioner dalam penelitian ini terdiri dari 24 pertanyaan yang meliputi: 8 pertanyaan untuk variabel disiplin kerja, 10 pertanyaan untuk variabel motivasi kerja, dan 6 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja.

Berikut ini kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	No. Pertanyaan	Referensi
Disiplin Kerja	1. Ketepatan waktu.	1,2	Permatasari, dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). <i>Jurnal Administrasi Bisnis</i> . Vol. 25, No. 1.
	2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.	3,4	
	3. Tanggung jawab yang tinggi.	5,6	
	4. Ketaatan terhadap aturan kantor.	7,8	
Motivasi Kerja	1. Arah perilaku (<i>direction of behavior</i>)	9,10,	Sutanto dan Patty. 2014. Persepsi akan Gaji, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan PT Amita Bara Sejahtera. <i>Jurnal of Business and Banking</i> .
	2. Tingkat usaha (<i>level of effort</i>)	11,12,13,14,	
	3. Tingkat kegigihan (<i>level of</i>	15,16,17,18	

	<i>persistence</i>)		Vol. 4, No.1
Lingkun gan Kerja	1. Suasana kerja. 2. Tersedianya fasilitas untuk karyawan 3. Hubungan dengan rekan kerja.	19,20, 21 22,23, 24	Simanjutak. 2013. Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan. <i>Tesis.</i> Medan: Universitas Sumatera Utara

G. Uji Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuisioner sebelum melakukan penelitian yang sesungguhnya. Sugiyono, (2014:122) mengatakan bahwa dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat (Sudarmanto, 2005:77). Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:21). Validitas

dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) merupakan analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011:55). 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. Analisis CFA terpenuhi dengan asumsi nilai KMO (*Kaiser-Mayer-Oikin Measure of Sampling Adequacy*) lebih dari 0,5 dan nilai Barlett Test of Sphericity dengan signifikansi kurang dari 0,05 (Ghozali, 2011:56). Jika analisis CFA telah terpenuhi, maka tahap selanjutnya adalah menentukan apakah suatu kuisioner valid atau tidak. Berikut ini hasil KMO dan Barlett's Test:

Tabel 4. KMO and Barlett's Test

Kaiser-Meyer-Oikin Measure of Sampling Adequacy		,861
Barlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1479,484
	Df	276
	Sig	,000

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Hasil tampilan output SPSS pada tabel di atas menunjukkan nilai KMO= 0,861 dan Bartlett test signifikan pada 0,000. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa analisis faktor terpenuhi dan dapat dilanjutkan uji validitas.

Suatu uji validitas dapat dikatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,5 (Ghozali, 2011:399). *Loading factor* merupakan korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jadi, jika uji validitas memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,5 ($>0,5$) dapat berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Dari uji CFA yang dilakukan, didapatkan hasil seperti yang ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 5 . Hasil Uji CFA

Rotated Component Matrix ^a			
	Component		
	1	2	3
MK1	,731		
MK2	,720		
MK3	,605		
MK4	,811		
MK5	,787		
MK6	,814		
MK7	,672		
MK8	,417		
MK9	,618		
MK10	,659		
LK1			,754
LK2			,733
LK3			,780
LK4			,727
LK5			,734
LK6			,774
DK1		,787	
DK2		,727	
DK3		,818	
DK4		,715	
DK5		,621	
DK6		,739	
DK7		,477	
DK8		,829	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data primer, diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa item pertanyaan telah mengelompok pada masing-masing variabel yang berarti bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi. Namun demikian, masih terdapat dua item pertanyaan yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,5 ($<0,5$) yaitu MK8 (motivasi kerja 8) dengan item pertanyaan “Saya memiliki kegigihan dalam bekerja walaupun keadaan

lingkungan kurang mendukung” dan DK7 (disiplin kerja 7) dengan item pertanyaan “Saya selalu minta ijin apabila tidak masuk kantor”. Nilai *loading factor* pada item pertanyaan yang gugur yaitu 0,417 (MK8) dan 0,477 (DK7). Dua item pertanyaan dinyatakan gugur, maka jumlah item pertanyaan yang semula 24 item pertanyaan menjadi 22 item pertanyaan. Berikut ini tabel yang menyajikan item-item pertanyaan yang lolos uji CFA:

Tabel 6. Item Pertanyaan Lolos Uji CFA

Rotated Component Matrix ^a			
	Component		
	1	2	3
MK1	,733		
MK2	,726		
MK3	,608		
MK4	,817		
MK5	,788		
MK6	,827		
MK7	,657		
MK9	,616		
MK10	,652		
LK1			,749
LK2			,737
LK3			,770
LK4			,726
LK5			,734
LK6			,781
DK1		,798	
DK2		,745	
DK3		,829	
DK4		,714	
DK5		,624	
DK6		,737	
DK8		,834	

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization
a. Rotation converged in 4 iterations.

Sumber: Data primer, diolah tahun 2017

Tahap selanjutnya dilakukan uji *convergen validity* dan *divergen validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity bertujuan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Fornell dan Larcker (1981) mengatakan nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,5. Nilai AVE ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Mean, Standar Deviation (SD), AVE, Cronbach's value and Correlations

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Motivasi Kerja	3,05	0,42	0,683	0,911		
Lingkungan Kerja	3,34	0,43	0,750	0,410**	0,861	
Disiplin Kerja	3,01	0,45	0,714	0,607**	0,562**	0,912

Sumber: Data diolah tahun 2017

**Korelasi signifikan pada level 0,01

Nilai *Cronbach Alpha* ditunjukkan pada nilai yang dicetak tebal

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel menunjukkan nilai AVE lebih dari 0,5, sehingga uji konvergen validiti dinyatakan diterima. Dapat disimpulkan bahwa nilai konstruk variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah sama.

b. *Divergent Validity*

Divergent validity diukur berdasarkan nilai korelasi dan *discriminant validity*. Nilai korelasi dan *discriminant validity* diantara dua konstruk digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Campbell dan Fiske (1959) menyatakan bahwa nilai

discriminant validity harus kurang dari 0,85. Nilai *discriminant validity* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity

Variabel	AVE	1	2	3
Motivasi_Kerja	0,683	0,683	0,168	0,368
Lingkungan_Kerja	0,750	0,462	0,750	0,316
Disiplin_Kerja	0,714	0,666	0,634	0,714

Sumber: Data diolah tahun 2017

Nilai AVE ditunjukkan oleh angka yang diblok warna merah muda

Discriminant validity ditunjukkan oleh angka yang bercetak tebal

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* kurang dari 0,85 ($<0,85$). Hal tersebut berarti bahwa nilai korelasi dan reliabilitas diantara dua konstruk tidak saling tumpang tindih.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan (Sudarmanto, 2005:89). Suatu instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika selalu memberikan hasil yang sama baik digunakan oleh peneliti yang sama ataupun oleh peneliti yang berbeda. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang menggambarkan kondisi riil.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, karena pengukuran instrumen menggunakan interval atau skala (1-4) (Sugiyono, 2012:365). Nilai *alpha cronbach* yang mendekati 1 berarti

bahwa reliabilitas memiliki konsistensi yang tinggi. Cortina (1993) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut :

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

Tabel berikut menyajikan hasil uji reliabilitas kuisoner. Hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas dalam kategori baik:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,911	Reliabilitas Baik
Lingkungan Kerja	0,861	Reliabilitas Baik
Disiplin Kerja	0,912	Reliabilitas Baik

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2017

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program *SPSS 16*. *SPSS (Statistical Package for Social Sciences)* merupakan suatu program komputer yang secara khusus digunakan untuk mengolah dan menganalisis data statistik (Sudarmanto, 2005:17). *SPSS* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *SPSS* versi 16. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian,

maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis, dan skewness (Ghozali, 2011:19). Analisis ini digunakan untuk menganalisis data setiap responden dan mengkategorikan data tersebut ke dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data berdasarkan formula dari Azwar (2009:108) adalah sebagai berikut:

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

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik atau uji peryaratan analisis liner berganda dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis dengan tujuan untuk memberi kepastian bahwa persamaan regresi yang didapat memiliki ketepatan estimasi, tidak bias, dan konsisten. Uji asumsi dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005:231). Penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2005).
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005).

b. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Apakah fungsi yang digunakan dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linier , kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011:166). Uji linieritas terpenuhi jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2011:105). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$) Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2011:106).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu

pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011:139). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas Model regresi yang baik yaitu jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas. Model regresi yang tidak mengandung heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2011:143)

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (disiplin kerja). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini 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. Berikut ini adalah Persamaan regresi liner berganda yang digunakan dalam peneitian ini :

$$Y = C + (\beta_1 X_1) + \beta_2 X_2) + R$$

Keterangan:

Y = Disiplin kerja
 C = Konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien regresi
 X_1 = Motivasi kerja
 X_2 = Lingkungan kerja
 R = Residual

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan cara melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima) jika tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 5%, sebaliknya variabel independen dikatakan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak) jika tingkat signifikansi yang diperoleh lebih dari 5%

Sementara itu, untuk mengetahui pengaruh yang dihasilkan positif atau negatif dapat dilihat pada nilai koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011:229).

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97). Jadi, Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2) merupakan peningkatan besarnya kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai ΔR^2 yang semakin mendekati angka 1 (100%) maka menunjukkan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang semakin besar, sebaliknya nilai ΔR^2 yang semakin mendekati angka 0 maka menunjukkan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen semakin terbatas. Dengan demikian semakin besar nilai delta

koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Objek Penelitian

1. Sejarah Badan Kepegawaian Daerah Derah Istimewa Yogyakarta (BKD DIY)

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan lembaga kepegawaian yang ada di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang merupakan perkembangan dari lembaga kepegawaian yang ada sebelumnya. Secara resmi keberadaannya ditetapkan dengan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 11 Tahun 1960 tentang susunan organisasi dan formasi pegawai instansi-instansi Pemerintah Provinsi DIY, melalui lembaga yang disebut Kantor Urusan Pegawai (KUP).

KUP yang dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang membawahi 6 (enam) bagian, mempunyai tugas pokok antara lain mengerjakan testing pengangkatan, pemberhentian, pemindahan kenaikan pangkat dan penyelesaian administrasinya, mengurus pemberian uang jajan tetap, deklarasi biaya dan meminjam uang untuk membeli kendaraan, mengurus pensiun janda, anak yatim piatu dan pembayaran pensiun serta tunjangan lain. KUP terletak di Jalan Malioboro Nomor 12-14 yang berada di Komplek Kepatihan Danurejan Yogyakarta. Kepala Kantor Urusan Pegawai tercatat pada waktu itu yang menjabat adalah KRT Wirosaputro.

Pada tahun 1973, berdasarkan Surat Keputusan Kepala Daerah Propinsi DIY Nomor 18 Tahun 1973 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Propinsi DIY, Kantor Urusan Pegawai berubah namanya menjadi Biro Personalia dengan lokasi dan gedung yang sama. Pada periode ini Kepala Biro Personalia dijabat oleh Drs. KRT Suyono Kusumo.

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

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

dipindahkan ke luar kompleks kepatihan yaitu di Jl. Kyai Mojo Nomor 56 Yogyakarta yang merupakan eks gedung Dinas Kesehatan.

Kemudian berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2004 tanggal 5 Februari 2004 BKD mengalami perubahan kembali menjadi Biro Kepegawaian Setda Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan yang pertama menjabat sebagai Kepala Biro Kepegawaian pasca perubahan dari BKD adalah oleh Ir. SOETARYO. 2 tahun berikutnya yaitu pada tahun 2005, Drs. HARDJONO menggantikan posisi Kepala Biro sebelumnya, sampai pertengahan bulan Agustus 2006 beliau menjalankan tugas sebagai Kepala Biro Kepegawaian Setda Provinsi DIY. Pada pertengahan bulan Agustus 2006 beliau wafat saat masih menjabat, dan posisi Kepala Biro Kepegawaian sempat vakum selama beberapa bulan. Setelah hampir 5 bulan vakum, didapatkan pengganti Kepala Biro Kepegawaian yaitu SUDIBYO, SH.

Selanjutnya melalui Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Biro Kepegawaian Setda Provinsi DIY kembali mengalami perubahan kelembagaan menjadi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DIY dengan Kepala BKD yang pertama pasca perubahan kelembagaan yaitu SUDIBYO, SH.

Setelah menjabat selama lebih kurang 5 (lima) tahun, terhitung mulai tanggal 01 September 2011, Bapak SUDIBYO, SH memasuki masa Bebas Tugas (BT). Maka, pada tanggal 07 November 2011 dilantiklah pejabat yang baru, yaitu R. AGUS SUPRIYANTO yang secara resmi menjabat sebagai Kepala BKD Provinsi DIY sampai saat ini.

2. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BKD DIY)

a. Visi

Visi dari BKD DIY yaitu sebagai berikut :

“Menjadi Pengelola Kepegawaian yang Profesional dan Berbudaya”.

Keterangan:

- 1) Profesional: ahli dalam bidangnya, sehingga apabila kebijakan, pengelolaan dan fasilitasi itu dilaksanakan oleh ahlinya, maka hasilnya akan mencapai sesuatu yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.
- 2) Berbudaya: mempunyai budaya; mempunyai pikiran dan akal yg sudah maju. Pada masa mendatang diharapkan akan terwujud perubahan karakter PNS lebih menjiwai pada karakter budaya lokal. Tahap ini diawali dengan perubahan *mind set* dengan pengenalan kembali akan khasanah budaya lokal yang dimiliki.

b. Misi

Misi BKD DIY tahun 2012-2017 adalah sebagai berikut:

“Terwujudnya peningkatan kualitas manajemen sumberdaya aparatur”.

Misi ini dimaksudkan agar BKD DIY melaksanakan tugas dan fungsinya di dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian, mulai dari perencanaan pegawai yang berbasis kebutuhan riil instansi, penataan pegawai berprinsip *In The Right Man In The Right Place* dan sesuai kebutuhan (*Right Sizing*), pendistribusian pegawai sampai dengan pengevaluasian kinerja pegawai, serta berkomitmen memberikan kontribusi yang optimal dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara mendistribusikan kuisioner kepada pegawai BKD DIY yang berjumlah 100 responden. Kuisioner berisi 24 item pertanyaan yang terdiri dari: 8 item pertanyaan disiplin kerja, 10 item pertanyaan motivasi kerja, dan 6 pertanyaan lingkungan kerja. Pada saat uji validitas 2 pertanyaan dinyatakan gugur yaitu item pertanyaan motivasi kerja nomor 8 (MK8) dan item pertanyaan disiplin kerja nomor 7 (DK7), sehingga item pertanyaan yang semula berjumlah 24 item pertanyaan berubah menjadi 22 item pertanyaan.

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, pendidikan terakhir, tempat tinggal, lama bekerja, dan gaji. Berikut ini hasil analisis setiap karakteristik responden:

1) Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin pada pegawai BKD DIY. Hasil penelitian menunjukkan proporsi jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	49	49,0 %
Perempuan	51	51,0 %
Total	100	100,0 %

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 responden atau 49,0%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 51,0%. Tabel tersebut menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di BKD DIY mayoritas adalah perempuan.

2) Pendidikan Terakhir

Karakteristik pendidikan terakhir bertujuan untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan terakhir dari masing-masing responden di BKD DIY. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di BKD DIY adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	1	1,0 %
SMP	2	2,0 %
SMA	19	19,0 %
D3	7	7,0 %
S1	57	57,0 %
S2	14	14,0 %
Total	100	100,0 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 1 (1,0%) responden memiliki pendidikan terakhir tingkat SD, 2 (2,0%) responden tingkat SMP, 19 (19,0%) responden tingkat SMA, 7 (7,0%) responden tingkat D3, 57 (57,0%) responden tingkat S1, dan 14 (14,0%) tingkat S2. Responden di BKD DIY didominasi oleh pendidikan terakhir tingkat S1.

3) Tempat Tinggal

Karakteristik tempat tinggal bertujuan untuk mengetahui proporsi responden di BKD DIY berdasarkan tempat tinggal. Karakteristik responden di BKD DIY berdasarkan tempat tinggal ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Tinggal

Tempat Tinggal	Frekuensi	Persentase
Sleman	38	38,0%
Gunung Kidul	5	5,0%
Bantul	25	25,0%
Kulon Progo	9	9,0%
Yogyakarta	22	22,0%
Purworejo	1	1,0%
Total	100	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden yang bertempat tinggal di daerah Sleman sebanyak 38(38,0%) responden, Gunung Kidul sebanyak 5 (5,0%) responden, Bantul sebanyak 25 (25%) responden, Kulon Progo sebanyak 9 (9,0%) responden, Yogyakarta sebanyak 22 (22,0%) responden, dan 1 (1%,0) responden bertempat tinggal di luar daerah Yogyakarta yaitu daerah Purworejo. Mayoritas responden di BKD DIY bertempat tinggal di daerah Sleman.

4) Lama Kerja

Karakteristik lama kerja bertujuan untuk mengetahui proporsi responden berdasarkan lama bekerja di BKD DIY. Responden berdasarkan lama bekerja di BKD DIY di tunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	7	7,0%
1-5 tahun	16	16,0%
6-10 tahun	24	24,0%
11-15 tahun	14	14,0%
16-20 tahun	16	16,0%
>20 tahun	23	22,0%
Total	100	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 7 (7,0%) responden. Responden dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 16 (16,0%) responden. Responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 24 (24,0%) responden. Responden dengan masa kerja 11-15 tahun

berjumlah 14 (14,0%) responden. Responden dengan masa kerja 16-20 tahun berjumlah 16 (16,0%) responden dan responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun berjumlah 23 (23,0%) responden. Mayoritas responden di BKD DIY memiliki masa kerja 6-10 tahun.

5) Gaji

Karakteristik gaji bertujuan untuk mengetahui proporsi gaji yang diterima oleh masing-masing responden di BKD DIY. Karakteristik responden di BKD DIY berdasarkan gaji disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Gaji	Frekuensi	Persentase
1-2 juta	31	31,0%
3-4 juta	60	60,0%
5-6 juta	9	9,0%
Total	100	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden di BKD DIY yang memperoleh gaji 1-2 juta rupiah berjumlah 31 (31,0%) responden. Responden yang memperoleh gaji 3-4 juta rupiah berjumlah 60 (60,0%) responden. Responden yang memperoleh gaji 5-6 juta rupiah berjumlah 9 (9,0%) responden. Mayoritas responden di BKD DIY memperoleh gaji yang berkisar antara 3 juta rupiah sampai dengan 4 juta rupiah.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

1) Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada variabel motivasi kerja, maka diperoleh nilai minimum sebesar 18,00, nilai maksimum sebesar 36,00, rata-rata (*mean*) sebesar 27,4200, dan standar deviasi sebesar 3,82491. Nilai rata-rata (*mean*) dan nilai standar deviasi digunakan sebagai komponen formula dalam mengkategorisasikan variabel motivasi kerja. Jumlah butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja yaitu 9 pertanyaan. Masing-masing butir pertanyaan mempunyai skor 1,2,3,dan 4. Berikut ini hasil kategorisasi variabel motivasi kerja:

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 31,24$	15	15,0%
Sedang	$23,60 \leq X < 31,24$	71	71,0%
Rendah	$X < 23,60$	14	14,0%
Total		100	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 71 (71,0%). Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 15 (15,0%) responden, sedangkan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 14 (14,0%) responden. Kategori tinggi berarti bahwa responden menganggap dirinya memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Kategori

sedang berarti bahwa responden menganggap dirinya memiliki motivasi yang cukup (sedang) dalam melakukan pekerjaan. Kategori rendah berarti bahwa motivasi responden dalam bekerja masih kurang (rendah). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden di BKD DIY memiliki motivasi kerja yang cukup (sedang).

2) Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada variabel lingkungan kerja, maka diperoleh nilai minimum sebesar 14,00, nilai maksimum sebesar 24,00, rata-rata (*mean*) sebesar 20,0300, dan standar deviasi sebesar 2,60324. Nilai rata-rata (*mean*) dan nilai standar deviasi digunakan sebagai komponen formula dalam mengkategorisasikan variabel lingkungan kerja. Jumlah butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja yaitu 6 pertanyaan. Masing-masing butir pertanyaan mempunyai skor 1,2,3,dan 4. Berikut ini hasil kategorisasi variabel lingkungan kerja:

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 22,63$	20	20,0%
Sedang	$17,43 \leq X < 22,63$	61	61,0%
Rendah	$X < 17,43$	19	19,0%
Total		100	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dalam kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 61 (61,0%). Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan

kerja dalam kategori tinggi sebanyak 20 (20,0%) responden, sedangkan dalam kategori rendah sebanyak 19 (19,0)% responden. Kategori tinggi berarti bahwa responden menganggap lingkungan kerja di BKD DIY sangat nyaman. Kategori sedang berarti bahwa responden menganggap lingkungan kerja di BKD DIY cukup nyaman. Kategori rendah berarti responden menganggap lingkungan kerja di BKD DIY kurang atau tidak nyaman. Dari data pada tabel di atas memberikan kesimpulan bahwa mayoritas responden menganggap lingkungan kerja di BKD DIY dalam kategori cukup nyaman (sedang).

3) Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada variabel disiplin kerja, maka diperoleh nilai minimum sebesar 13,00, nilai maksimum sebesar 27,00, rata-rata (*mean*) sebesar 21,0800, dan standar deviasi sebesar 3,16126. Nilai rata-rata (*mean*) dan nilai standar deviasi digunakan sebagai komponen formula dalam mengkategorisasikan variabel disiplin kerja. Item pertanyaan berjumlah 7 pertanyaan. Masing-masing pertanyaan memiliki skor 1,2,3, dan 4. Berikut ini hasil kategorisasi variabel disiplin kerja:

Tabel 17. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 24,24$	36	36,0%
Sedang	$17,92 \leq X < 24,24$	51	51,0%
Rendah	$X < 17,92$	13	13,0%
Total		100	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel disiplin kerja dalam kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 51 (51,0%). Responden yang memberikan penilaian terhadap variabel disiplin kerja dalam kategori tinggi sebanyak 36 (36,0%) responden, sedangkan dalam kategori rendah sebanyak 13 (13,0%) responden. Kategori tinggi berarti bahwa responden menganggap dirinya memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam bekerja. Kategori sedang berarti responden menganggap dirinya memiliki tingkat disiplin yang cukup (sedang) dalam bekerja, sedangkan kategori rendah berarti bahwa responden menganggap dirinya memiliki tingkat disiplin yang buruk (rendah) dalam bekerja. Dari data pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden di BKD DIY memiliki tingkat disiplin kerja yang cukup (sedang).

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Uji prasyarat analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for Window*. Hasil dari uji prasyarat disajikan dalam tabel berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005:231).

Berikut ini disajikan tabel mengenai hasil uji normalitas:

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,113	Normal
Lingkungan Kerja	0,217	Normal
Disiplin Kerja	0,145	Normal

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal karena memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05. Hal tersebut berarti penyebaran data penelitian merata di wilayah normalitas atau dengan kata lain data tersebut variatif.

b. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Apakah fungsi yang digunakan dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011:166). Uji linieritas terpenuhi jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Berikut ini disajikan tabel mengenai hasil uji linieritas:

Tabel 19. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,483	Linier
Lingkungan Kerja	0,651	Linier

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen (motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja) memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen (disiplin kerja). Hal tersebut dikarenakan hasil uji linieritas menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2011:105). Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). Syarat tidak terjadinya multikolinieritas yaitu apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Berikut ini disajikan tabel mengenai hasil uji multikolinieritas:

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,832	1,202	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0, 832	1,202	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen tidak terjadi korelasi yang tinggi. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *tolerance* pada variabel independen sebesar 0,832 (lebih dari 0,1) dan nilai VIF pada variabel independen sebesar 1,202 (kurang dari 10). Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2011:139) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang tidak mengandung heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali,

2011:143) Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi:

Tabel 21. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	0,402	Non Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,810	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, karena hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05 (5%).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan hipotesis yang diajukan terkait variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Berikut ini disajikan tabel mengenai hasil uji hipotesis dengan analisis regresi berganda:

Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Independen dan Kontrol Variabel	Disiplin Kerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis_Kelamin	0,113	0,084	0,096	0,079
Pendidikan_Terakhir	0,141	-0,015	0,094	-0,009
Tempat_Tinggal	0,034	-0,044	-0,054	-0,085
Lama_Kerja	0,059	-0,118	0,043	-0,085
Gaji	-0,086	0,008	-0,101	-0,025
Motivasi Kerja		0,626***		0,472***
Lingkungan Kerja			0,565***	0,382***
R ²	0,025***	0,334***	0,391***	0,510***
ΔR^2	0,025	0,309	0,366	0,485

Sumber: Data primer yang diolah 2017

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

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY. Hasil ringkasan analisis regresi yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY sebesar $\beta=0,626$ (**p < 0,001; p= 0,000). Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja yaitu sebesar (ΔR^2) 0,309 atau 30,9%. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY. Hasil ringkasan analisis regresi yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY sebesar $\beta=0,565$ (***) $p<0,001$; $p=0,000$). Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja yaitu sebesar (ΔR^2) 0,366 atau 36,6%. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY. Hasil analisis regresi yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai β pada variabel motivasi kerja sebesar 0,472 (***) $p<0,001$; $p=0,000$) dan nilai β pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,382 (***) $p<0,001$; $p=0,000$). Besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja yaitu sebesar (ΔR^2) 0,485 atau 48,5%. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 23. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY.	Terbukti
2	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY	Terbukti
3	Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY	Terbukti

Sumber: Data primer yang diolah 2017

C. Pembahasan

Bagian pembahasan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di BKD DIY.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai BKD DIY

Hasil uji hipotesis menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien beta (β) yang bernilai positif sebesar 0,626 dan nilai signifikansi atau p value sebesar 0,000 yang berarti signifikan (***) $p < 0,001$; $P = 0,000$). Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel disiplin kerja yaitu sebesar (ΔR^2) 0,309 atau 30,9 %, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hipotesis pertama diterima berarti bahwa semakin meningkatnya motivasi pegawai BKD DIY dalam bekerja, maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat pula. Sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi kerja pegawai BKD DIY, maka disiplin kerja pegawai menurun.

Motivasi kerja pegawai BKD merupakan dorongan pada diri pegawai BKD DIY yang menimbulkan semangat kerja, sehingga pegawai BKD DIY tersebut akan menjalankan tugasnya dengan baik. Hasibuan (2007:146) mengatakan bahwa salah satu tujuan motivasi yaitu meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam bekerja. Indikator-indikator dalam motivasi kerja harus terpenuhi untuk menciptakan disiplin kerja yang tinggi. Indikator tersebut meliputi: arah perilaku (*direction of behaviour*),

tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan (*level of persistance*) (George dan Jones, 2005:157).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi motivasi kerja pegawai di BKD DIY yang menunjukkan arah perilaku negatif, kurangnya tingkat usaha dalam bekerja, dan kurangnya tingkat kegigihan dalam mengatasi kendala kerja dapat berdampak terhadap menurunnya kesadaran pegawai untuk bekerja dengan disiplin. Arah perilaku yang negatif membuat pegawai tidak taat dalam mematuhi peraturan kantor, sehingga menurunkan disiplin kerja pegawai. Kurangnya keseriusan pegawai dalam bekerja dan tingkat kegigihan yang rendah dalam mengatasi kendala kerja membuat pegawai menunda-nunda pekerjaan, sehingga mendorong pegawai melakukan tindakan indisipliner dengan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Oleh karena itu, motivasi kerja pegawai BKD perlu ditingkatkan, sehingga berkontribusi dalam meningkatkan kesadaran pegawai untuk bekerja dengan disiplin.

Hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja memperoleh skor terendah sebesar 303 pada indikator tingkat *kegigihan* (*level of persistance*). Tingkat kegigihan pegawai dalam menyelesaikan hambatan masih kurang, seperti ketika menemukan hambatan teknis pada komputer. Pegawai langsung meminta bantuan terhadap rekannya, karena kurangnya pengetahuan terhadap teknologi. Kendala seperti ini banyak ditemukan terutama pada pegawai dengan tingkat pendidikan SMA ke bawah. Rendahnya tingkat persistensi pada pegawai dapat menyebabkan rendahnya

tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan. Hal tersebut merupakan cerminan tindakan indisipliner. Rendahnya persistensi pegawai juga dapat menyebabkan rekan kerja yang terlibat membantu menjadi kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri. Jadi, rendahnya tingkat persistensi pegawai dapat melibatkan beberapa pegawai ikut melakukan tindakan indisipliner. Upaya peningkatan motivasi sangat dibutuhkan terutama untuk meningkatkan tingkat persistensi pegawai dalam menyelesaikan hambatan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Azis dan Muchtar (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai pada BKD kota Bukittinggi. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fitria dan Amar (2013) dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai BKD DIY

Hasil uji hipotesis menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,565 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti signifikan ($***p < 0,001$; $P = 0,000$). Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja yaitu sebesar

(ΔR^2) 0,366 atau 36,6%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hipotesis kedua diterima berarti bahwa lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai BKD DIY. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan disiplin kerja pegawai BKD DIY.

Lingkungan kerja pegawai BKD DIY didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai BKD DIY baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai BKD DIY dalam menjalankan tugas yang diembannya. Lingkungan fisik seperti suasana kerja kondusif dan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai BKD. Hal ini dikarenakan pegawai merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga suasana kerja dan fasilitas kerja tidak dijadikan alasan untuk tidak disiplin dalam bekerja. Lingkungan non fisik seperti hubungan dengan rekan kerja yang harmonis juga akan memicu pegawai memiliki perilaku disiplin, karena keakraban hubungan dengan rekan kerja akan membuat pegawai merasa malu jika tidak taat terhadap peraturan yang berlaku. Wursanto (2009) mengemukakan bahwa hubungan dengan rekan kerja yang berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, dan penuh kekeluargaan merupakan salah satu unsur penting dalam pembentukan dan perubahan perilaku, sehingga pegawai menjadi lebih disiplin. Jadi, lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang memadai dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu indikator dari lingkungan kerja harus terpenuhi untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Indikator tersebut

meliputi: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja (Nitisemito, 1992: 159).

Kondisi lingkungan BKD DIY secara fisik masih kurang mendukung. Kurangnya pencahayaan akibat desain gedung yang memiliki banyak lorong dan tata letak meja yang terbuka dan berdekatan membuat pegawai tidak fokus dalam bekerja. Kondisi tersebut membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja, sehingga memicu tindakan insipliner. Fasilitas kerja juga kurang mendukung, seperti: koneksi internet yang sering bermasalah, terbatasnya fasilitas fotokopi dan fasilitas ruang rapat juga dapat menyebabkan tertundanya pekerjaan, sehingga mendorong tindakan indiscipliner dengan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Di sisi lain kondisi lingkungan kerja non fisik di BKD DIY juga bermasalah. Hubungan antar pegawai yang tidak terjalin akrab. Hal ini membuat pegawai merasa rekan kerjanya tidak mengawasi aktivitas kerjanya, sehingga pegawai bertindak semaunya. Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan tingkat disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, BKD DIY perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian terhadap variabel lingkungan kerja memperoleh skor terendah sebesar 344 pada indikator tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan. Fasilitas kerja di BKD kurang mendukung karena faktor-faktor yang menunjang, seperti: koneksi internet yang sering bermasalah, terbatasnya fasilitas ruang rapat dan fasilitas fotokopi. Kondisi tersebut

mengakibatkan adanya penundaan pekerjaan, sehingga kondusifitas dalam bekerja menjadi terganggu dan mendorong tindakan indisipliner pada pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iswara dan Sudharman (2013) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan disiplin kerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Kota Denpasar. Hasil penelitian ini sekaligus mengklarifikasi hasil penelitian yang dilakukan oleh Artina, dkk (2014) yang menyatakan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja personil Polda Riau. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dapat digunakan untuk mengeneralisasi hasil penelitian yang berkaitan dengan dua variabel tersebut.

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

Hasil uji hipotesis menyebutkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis regresi dengan nilai koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,472 (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$) dan nilai (β) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,382 (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$). Besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja yaitu sebesar (ΔR^2) 0,485 atau 48,5%. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga

diterima. Hipotesis ketiga diterima berarti motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai BKD DIY. Sebaliknya, motivasi yang rendah dan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan disiplin kerja pegawai BKD DIY.

Disiplin kerja adalah suatu tindakan menaati peraturan baik tertulis maupun tidak secara sadar tanpa adanya suatu paksaan dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar. Kedisiplinan pegawai dapat dipicu dengan meningkatkan kesadaran pegawai terhadap pentingnya menaati peraturan yang diperoleh dari tingginya motivasi kerja pegawai. Hasibuan (2007:146) mengatakan bahwa salah satu tujuan motivasi yaitu meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam bekerja.

Disiplin kerja pegawai juga dapat dipicu dari lingkungan kerja yang memadai. Helmi (1996) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja seseorang. Lingkungan kerja yang didukung oleh suasana kerja yang kondusif, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan mendukung kelancaran aktivitas organisasi, serta tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dan mutakhir akan membuat pegawai merasa nyaman saat bekerja. Kenyaman yang diperoleh dari lingkungan kerja yang kondusif akan berkontribusi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, sebaliknya motivasi kerja yang rendah

dan lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menurunkan disiplin kerja pegawai.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini senada dengan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien beta (β) yang bernilai positif sebesar 0,626 dan nilai signifikansi atau *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel disiplin kerja yaitu sebesar (ΔR^2) 0,309 atau 30,9 %.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien beta (β) yang bernilai positif sebesar 0,565 dan nilai signifikansi atau *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel disiplin kerja yaitu sebesar (ΔR^2) 0,366 atau 36,6%.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien (β) yang bernilai positif pada variabel motivasi kerja sebesar 0,427 dan nilai koefisien (β) yang bernilai positif pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,382. Nilai signifikansi atau *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar (ΔR^2) 0,485 atau 48,5%.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen untuk memprediksi disiplin kerja pegawai BKD DIY yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kedua variabel tersebut hanya berkontribusi dalam menjelaskan disiplin kerja sebesar 48,5%. Dengan demikian masih terdapat 51,5% faktor lain yang dapat menjelaskan disiplin kerja, seperti: Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan.
2. Banyak responden yang kurang responsif untuk menjawab pertanyaan dalam kuisioner penelitian sesuai dengan kondisi riil. Hal tersebut dibuktikan oleh jawaban responden yang mengelompok pada pilihan setuju. Kondisi tersebut memungkinkan hasil yang bias antara latar belakang masalah dalam penelitian dengan hasil penelitian.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi BKD DIY
 - a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap disiplin kerja dibandingkan dengan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai (ΔR^2) variabel motivasi kerja lebih rendah dari pada nilai (ΔR^2) variabel lingkungan ($\Delta R^2 = 0,309$ atau 30,9% < $\Delta R^2 = 0,366$ atau 36,6%). Pegawai BKD DIY memiliki motivasi yang rendah karena pegawai kurang dapat mengarahkan perilaku kerjanya ke arah

yang positif, pegawai kurang serius dalam bekerja, dan kurangnya usaha yang keras dalam mengatasi kendala kerja. Oleh karena itu, BKD DIY disarankan untuk mengikutsertakan pegawai dalam program pelatihan dan pengembangan SDM sehingga dapat meningkatkan ketrampilan dan kesadaran pegawai. Dengan demikian motivasi kerja dapat memiliki kontribusi yang besar terhadap disiplin kerja.

b. Hasil uji kategorisasi terhadap variabel lingkungan kerja memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja pegawai BKD DIY berada dalam kategori sedang. Oleh karena itu, BKD DIY disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan cara sebagai berikut:

- 1) Melakukan penataan ulang ruang kerja sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman.
- 2) Membangun hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tetap menjaga profesionalitas kerja.
- 3) Mengoptimalkan penyediaan fasilitas kerja yang memadai, seperti: menambah fasilitas fotokopi, memperbaiki koneksi jaringan internet, dan menambah fasilitas ruang rapat.

c. Hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja memperoleh skor terendah sebesar 303 pada indikator tingkat kegigihan (*level of persistance*), sedangkan hasil penelitian terhadap variabel lingkungan kerja memperoleh skor terendah sebesar 344 pada indikator tersedianya fasilitas kerja yang memadai. Oleh karena itu, BKD DIY disarankan

untuk memberi perhatian lebih terhadap kedua indikator tersebut, sehingga dapat megoptimalkan disiplin kerja pegawai BKD DIY.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi penulis yang hendak melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk dapat menggali faktor-faktor lain yang dapat menjelaskan kontribusi pengaruh terhadap disiplin kerja.
- b. Penulis selanjutnya disarankan untuk memberikan sosialisasi secara jelas mengenai kuisioner penelitian sebelum melakukan pengambilan data, sehingga hasil penelitian benar-benar menunjukkan kondisi riil dari pegawai yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Artina; Isyandi, H.B.; dan Indarti, Sri. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Personil Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. VI, No.2.
- Azis, Ardiwan dan Muchtar, Bustari. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi. *Journal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*. Vol.4, No. 1.
- Azwar, Saifuddin. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- BKD. 2016. *Profil BKD*. (<http://www.bkd.jogjapro.go.id/>) diakses pada 21 Oktober 2016.
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*. Vol.56, No. 2.
- Cortina, J.M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No. 1.
- Fitria dan Amar, Syamsul. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*. Vol. 3, No.3
- Fornell, C., dan Larcker, D. (1981). "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39 – 50.
- George, J. and M. Jones, G. R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior (4th ed.)*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla. (1996). Disiplin Kerja. Yogyakarta : *Buletin Psikologi tahun IV No.2 Edisi Khusus*
- Iswara, I Gusti Agung Rama Pramudita dan Sudharma, I Nyoman. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 2, No. 6.
- Kadarisman M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Manullang, M. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke1 Yogyakarta : BPFE.
- Mc. Clelland, D.C. (1987). *The Achieving Society*. New York: The Free Press
- Nitisemito, Alex. S. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Nitisemito, Alex. S. (1996). *Manajemen Personalia (edisi ketiga)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Bhuwono Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Press
- Permatasari, Ayu Jundah; Musadieq, Muchammad Al; dan Mayowan, Yuniadi. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 25, No. 1.
- Pratiwiningsih, widyastuti. (2006). Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga pemasyarakatan kelas IIB di Klaten. *Thesis*: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Lembaran Negara RI Tahun 2010, No.74. Sekretariat Negara. Jakarta.

- Republik Indonesia. (2011). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 6 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS*. Lembaran Negara RI Tahun 2011, No.121 Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Lembaran Negara RI Tahun 2014, No.6. Sekretariat Negara. .
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjutak, Markus Doddy. (2013). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan. *Tesis*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (1995). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soedjono, Imam. (2002). *Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru
- Sudarmanto, R. Gunawan. (2005). *Analisis Gegresi Linear Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitiin Kuantitatif, Kulitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Jakarta
- Suryana. (2009). *Statistika Terapan*. www.statistikaterapan.wordpress.com.
- Susanti, Aries dan Baskoro, Sigit Wahyu. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang). *Jurnal Teknik Industri Undip*. Vol. VII, No.2.

- Sutanto, Eddy Madiono dan Patty, Ferdian Mario. 2014. Persepsi akan Gaji, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan PT Amita Bara Sejahtera. *Jurnal of Business and Banking*. Vol. 4, No.1.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wursanto. (2000). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Wursanto, Ignasius. (2009). *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi (Edisi dua)*. Yogyakarta : Andi

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara Pegawai BKD DIY
di Tempat


Dengan hormat,

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

Dengan segala hormat, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan lengkap karena jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara sangat mendukung keberhasilan dalam penelitian ini. Informasi yang didapat akan dijaga kerahasiaannya serta tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu/Saudara.

Atas kesediaan dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,


Amanatun Khasanah

I. IDENTITAS RESPONDEN

- | | |
|------------------------|--|
| 1. Jenis Kelamin | : a. Laki-Laki b. Perempuan |
| 2. Pendidikan Terakhir | : a. SMU b. D-3 c. S-1 d. S-2 e. S-3 f. Lain-lain:..... |
| 3. Tempat Tinggal | : a. Sleman b. Gunung Kidul c. Bantul
d. Kulon Progo e. Yogyakarta f. Lain-lain:..... |
| 4. Lama Bekerja | : a. < 1 tahun b. 1 – 5 tahun c. 6 – 10 tahun
d. 11-15 tahun e. 16 – 20 tahun f. > 20 tahun |

5. Gaji : a. 1-2 juta b. 3-4 juta c. 5-6 juta

II. PETUNJUK PENGISIAN

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

Daftar Angket Penelitian

No	Item Pertanyaan Disiplin Kerja	STS	TS	S	SS
1	Saya selalu datang ke kantor dan pulang tepat waktu.				
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.				
3	Saya selalu merapikan alat-alat kantor apabila telah selesai digunakan.				
4	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan alat kantor agar terhindar dari kerusakan				
5	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.				
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.				
7	Saya selalu minta izin apabila tidak masuk kantor.				
8	Saya selalu mengenakan pakaian kantor sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.				

No	Item Pertanyaan Motivasi Kerja	STS	TS	S	SS
1	Saya taat pada peraturan kerja.				
2	Saya memiliki relasi yang baik dengan				

	rekan kerja.				
3	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin				
4	Saya mampu mengarahkan diri saya untuk mengeluarkan segala kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan (efisien).				
5	Saya mampu mengarahkan diri saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana waktu yang ditetapkan (efektif).				
6	Saya memiliki ketrampilan tertentu dalam bekerja.				
7	Saya pantang menyerah atau tidak mudah putus asa.				
8	Saya memiliki kegigihan dalam bekerja walaupun keadaan lingkungan kurang mendukung.				
9	Saya memiliki inisiatif untuk memecahkan masalah.				
10	Saya tetap bertahan meski menghadapi tantangan pekerjaan (<i>endurance</i>).				

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



PEMERINTAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Kyai Mojo No. 56 Yogyakarta 55244, Telep. (0274) 562150 Psw. 2900-2931

Faximile Psw. 2903, (0274) 512080

Website : <http://www.bkd.jogjaprovo.go.id> e-mail: bkd@jogjaprovo.go.id

Nomor : 070 / 03459
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian

Yogyakarta, 15 Mei 2017

Kepada
Yth. Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Di -
Yogyakarta

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi UNY Nomor 1116/UN34.18/LT/2017 tanggal 18 Mei 2017 perihal tersebut pada pokok surat, maka pada prinsipnya kami memberi ijin penelitian untuk mahasiswa :

Nama : AMANATUN KHASANAH
NIM : 15808147020
Program Studi : Manajemen – S1
Waktu Penelitian : 19 Mei – 19 Juni 2017
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Pegawai BKD DIY)

Selama melaksanakan penelitian di BKD DIY agar menyesuaikan dengan jam kerja pegawai yang berlaku serta memperhatikan etika dan sopan santun dalam melakukan pengambilan data.

Demikian perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

An. Kepala
Pit. Sekretaris

R. R. NUGROHO, S.H.
NIP. 19610705 198703 1 013

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

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

No	Motivasi Kerja										Lingkungan Kerja						Disiplin Kerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8
38	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
39	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
40	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	2	2	2	2	3	4	2
41	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
42	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
43	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4
45	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3
46	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
47	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
48	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
49	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
50	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
55	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
56	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
57	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
58	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3
59	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
60	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
62	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
64	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
65	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4
66	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
69	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
70	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
72	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	4	3
73	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
74	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
75	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
76	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3

No	Motivasi Kerja										Lingkungan Kerja						Disiplin Kerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8
77	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
78	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2
79	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2
80	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
85	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4
87	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	3	2
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	2	3	2
91	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4
96	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
100	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3

DATA PENELITIAN

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

No	Motivasi Kerja										Lingkungan Kerja							Disiplin Kerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	JML
38	3	3	3	4	3	3	4	4	3	30	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	3	3	4	26
39	3	3	3	4	3	3	4	4	3	30	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	3	3	4	26
40	3	3	3	4	4	4	3	2	2	28	4	4	4	3	4	4	23	2	4	4	4	4	4	2	24
41	3	4	3	3	4	4	3	2	3	29	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	3	3	3	4	23
42	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	3	2	3	4	4	4	20	4	3	3	3	3	2	4	22
43	3	3	2	4	3	3	3	3	3	27	4	3	4	4	4	4	23	4	3	3	2	2	2	4	20
44	3	3	3	4	3	3	4	4	3	30	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	3	4	3	4	25
45	4	4	2	4	3	2	3	2	3	27	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	3	2	2	3	19
46	3	2	3	3	3	3	3	4	3	27	4	3	4	4	4	4	23	4	3	3	3	3	3	4	23
47	2	2	2	2	2	2	2	3	3	20	4	3	2	3	2	2	16	3	2	1	2	2	2	3	15
48	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3	2	3	4	4	4	20	4	3	3	2	2	3	3	20
49	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	4	4	4	1	4	4	21	4	4	4	3	2	3	4	24
50	3	2	2	3	3	3	3	4	3	26	4	2	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	3	4	23
51	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	3	26
52	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	4	4	3	4	3	3	21	4	4	4	3	2	3	3	23
53	3	4	3	3	3	3	4	3	2	28	3	2	3	3	3	1	15	3	4	4	3	2	3	4	23
54	3	2	2	3	4	3	4	4	3	28	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	3	2	3	22
55	3	2	2	3	3	3	3	4	3	26	3	2	3	3	3	2	16	3	4	2	2	2	3	3	19
56	4	3	3	3	3	2	2	2	4	26	3	2	3	3	3	2	16	2	4	3	3	3	3	3	21
57	4	4	2	4	3	2	3	2	3	27	4	2	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	2	4	20
58	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	4	3	3	3	4	4	21	3	3	3	2	4	4	3	22
59	2	2	2	2	3	3	4	3	4	25	4	3	3	3	4	3	20	3	3	2	2	3	3	4	20
60	2	2	2	2	3	3	4	3	4	25	3	2	3	3	3	2	16	3	2	3	3	2	3	3	19
61	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	3	4	4	26
62	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	3	2	3	4	24
63	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3	3	4	26
64	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25	4	4	3	4	4	3	22	3	2	2	2	3	3	3	18
65	2	2	2	2	2	2	2	3	4	21	3	3	3	3	3	4	19	2	3	3	2	1	2	4	17
66	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	4	2	4	4	4	3	21	3	4	3	3	3	3	3	22
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	27
68	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29	4	2	3	4	4	3	20	3	3	3	2	3	2	4	20
69	3	3	4	3	4	4	3	2	2	28	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	3	3	4	25
70	4	4	4	3	3	4	4	3	2	31	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3	3	4	26
71	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	3	4	3	4	4	4	22	3	3	3	3	3	3	3	21
72	2	2	4	2	3	3	4	3	4	27	4	3	4	3	4	4	22	2	3	3	3	3	2	3	19
73	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3	3	4	26
74	2	2	2	2	2	2	2	3	3	20	4	3	3	3	3	3	19	3	1	2	2	2	2	3	15

No	Motivasi Kerja										Lingkungan Kerja							Disiplin Kerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	JML
75	2	2	4	2	3	3	4	3	4	27	4	3	4	4	4	4	23	3	3	4	3	4	3	3	23
76	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	3	4	3	3	3	3	19	2	4	3	2	2	3	3	19
77	4	3	2	3	3	4	3	3	3	28	4	2	3	3	3	2	17	3	4	4	3	3	3	3	23
78	3	3	2	3	3	2	2	3	2	23	4	3	3	4	3	3	20	2	4	3	3	4	3	2	21
79	2	3	3	4	3	3	4	3	2	27	4	4	3	4	4	3	22	2	4	4	4	3	3	2	22
80	3	2	3	2	2	2	1	1	4	20	4	2	3	3	3	2	17	3	3	3	2	3	3	3	20
81	4	1	1	3	3	3	4	2	3	24	4	2	3	3	3	1	16	3	2	3	3	2	3	3	19
82	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	3	2	3	3	3	2	16	2	4	4	3	3	4	2	22
83	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	4	2	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	2	4	21
84	3	4	4	4	4	4	3	3	4	33	4	2	3	3	3	2	17	4	3	3	2	2	2	4	20
85	3	3	3	3	3	4	3	4	2	28	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	4	3	4	25
86	3	3	4	3	4	4	3	2	2	28	4	4	3	4	4	3	22	4	2	2	2	2	2	4	18
87	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	4	2	3	3	3	1	16	2	3	3	3	3	3	3	20
88	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	4	2	3	3	3	2	17	2	3	3	3	3	2	2	18
89	3	3	4	4	4	3	2	2	3	28	4	3	3	4	4	3	21	3	4	4	3	2	3	3	22
90	3	3	3	3	3	4	3	4	2	28	4	3	3	3	3	3	19	2	3	3	3	3	3	2	19
91	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33	3	3	3	4	3	4	20	2	4	4	3	3	3	3	22
92	2	3	3	4	3	3	4	3	2	27	3	4	4	3	4	4	22	3	3	3	2	2	2	3	18
93	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25	4	2	3	3	3	4	19	2	4	4	4	3	3	3	23
94	3	4	3	3	4	4	3	2	3	29	4	2	3	3	3	1	16	3	2	2	2	2	2	3	16
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	3	3	4	4	3	21	2	4	4	3	2	3	4	22
96	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29	4	2	4	4	4	4	22	3	3	3	3	3	3	3	21
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	3	3	3	3	4	20	2	3	3	2	2	3	2	17
98	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	4	2	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21
99	3	3	3	4	4	4	3	2	2	28	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	4	22
100	3	3	2	2	2	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	1	15	2	2	2	1	2	2	3	14

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Tempat Tinggal	Lama Kerja	Gaji
1	Perempuan	S1	Sleman	6-10 tahun	3-4 juta
2	Perempuan	S1	Bantul	6-10 tahun	3-4 juta
3	Perempuan	S1	Sleman	6-10 tahun	1-2 juta
4	Perempuan	SMA	Kulon Progo	16-20 tahun	1-2 juta
5	Laki-laki	S1	Sleman	>20 tahun	3-4 juta
6	Perempuan	S1	Sleman	>20 tahun	3-4 juta
7	Perempuan	SD	Sleman	>20 tahun	1-2 juta
8	Laki-laki	S2	Sleman	6-10 tahun	3-4 juta
9	Laki-laki	SMP	Sleman	11-15 tahun	1-2 juta
10	Perempuan	S1	Bantul	16-20 tahun	3-4 juta
11	Perempuan	D3	Yogyakarta	>20 tahun	3-4 juta
12	Laki-laki	S1	Kulon Progo	1-5 tahun	1-2 juta
13	Perempuan	S1	Sleman	11-15 tahun	3-4 juta
14	Perempuan	S1	Purworejo	1-5 tahun	1-2 juta
15	Laki-laki	SMA	Kulon Progo	11-15 tahun	1-2 juta
16	Laki-laki	SMP	Bantul	11-15 tahun	1-2 juta
17	Laki-laki	SMA	Sleman	>20 tahun	3-4 juta
18	Laki-laki	D3	Bantul	>20 tahun	3-4 juta
19	Perempuan	SMA	Sleman	6-10 tahun	1-2 juta
20	Laki-laki	SMA	Yogyakarta	11-15 tahun	3-4 juta
21	Perempuan	S2	Yogyakarta	6-10 tahun	3-4 juta
22	Perempuan	S1	Sleman	1-5 tahun	1-2 juta
23	Perempuan	S1	Bantul	6-10 tahun	3-4 juta
24	Perempuan	S1	Bantul	16-20 tahun	3-4 juta
25	Perempuan	S2	Sleman	1-5 tahun	3-4 juta
26	Laki-laki	S1	Kulon Progo	1-5 tahun	3-4 juta
27	Perempuan	S2	Bantul	1-5 tahun	3-4 juta
28	Laki-laki	SMA	Yogyakarta	16-20 tahun	1-2 juta
29	Laki-laki	SMA	Bantul	>20 tahun	1-2 juta
30	Laki-laki	S2	Sleman	11-15 tahun	3-4 juta
31	Perempuan	S1	Kulon Progo	1-5 tahun	3-4 juta
32	Perempuan	S1	Sleman	6-10 tahun	3-4 juta
33	Perempuan	SMA	Bantul	6-10 tahun	3-4 juta
34	Laki-laki	S1	Sleman	6-10 tahun	3-4 juta
35	Laki-laki	SMA	Kulon Progo	11-15 tahun	1-2 juta
36	Perempuan	D3	Sleman	>20 tahun	3-4 juta
37	Perempuan	S1	Sleman	6-10 tahun	3-4 juta

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Tempat Tinggal	Lama Kerja	Gaji
38	Perempuan	S1	Bantul	1-5 tahun	1-2 juta
39	Laki-laki	S1	Kulon Progo	6-10 tahun	3-4 juta
40	Perempuan	D3	Bantul	>20 tahun	3-4 juta
41	Perempuan	S2	Sleman	11-15 tahun	5-6 juta
42	Laki-laki	SMA	Sleman	>20 tahun	3-4 juta
43	Laki-laki	SMA	Yogyakarta	>20 tahun	3-4 juta
44	Laki-laki	D3	Yogyakarta	>20 tahun	3-4 juta
45	Perempuan	S2	Bantul	11-15 tahun	5-6 juta
46	Laki-laki	S1	Bantul	11-15 tahun	3-4 juta
47	Laki-laki	S2	Kulon Progo	>20 tahun	5-6 juta
48	Laki-laki	S2	Bantul	>20 tahun	5-6 juta
49	Laki-laki	S1	Sleman	>20 tahun	3-4 juta
50	Perempuan	S1	Sleman	16-20 tahun	3-4 juta
51	Laki-laki	S1	Sleman	<1 tahun	1-2 juta
52	Perempuan	S1	Yogyakarta	6-10 tahun	3-4 juta
53	Perempuan	S1	Bantul	1-5 tahun	1-2 juta
54	Laki-laki	D3	Gunung Kidul	11-15 tahun	3-4 juta
55	Laki-laki	SMA	Yogyakarta	11-15 tahun	1-2 juta
56	Perempuan	S2	Sleman	11-15 tahun	5-6 juta
57	Perempuan	S1	Sleman	1-5 tahun	3-4 juta
58	Perempuan	S1	Yogyakarta	16-20 tahun	3-4 juta
59	Laki-laki	S1	Sleman	6-10 tahun	3-4 juta
60	Perempuan	S1	Yogyakarta	1-5 tahun	1-2 juta
61	Laki-laki	S2	Yogyakarta	16-20 tahun	3-4 juta
62	Perempuan	S1	Yogyakarta	6-10 tahun	3-4 juta
63	Perempuan	D3	Yogyakarta	>20 tahun	3-4 juta
64	Perempuan	S1	Bantul	6-10 tahun	3-4 juta
65	Perempuan	S2	Sleman	6-10 tahun	3-4 juta
66	Laki-laki	SMA	Kulon Progo	16-20 tahun	1-2 juta
67	Laki-laki	SMA	Yogyakarta	11-15 tahun	1-2 juta
68	Laki-laki	S1	Bantul	>20 tahun	3-4 juta
69	Laki-laki	S2	Yogyakarta	6-10 tahun	3-4 juta
70	Perempuan	SMA	Bantul	>20 tahun	3-4 juta
71	Laki-laki	S1	Gunung Kidul	1-5 tahun	1-2 juta
72	Perempuan	SMA	Bantul	6-10 tahun	1-2 juta
73	Perempuan	SMA	Sleman	16-20 tahun	1-2 juta
74	Laki-laki	S1	Gunung Kidul	<1 tahun	1-2 juta
75	Laki-laki	SMA	Yogyakarta	1-5 tahun	1-2 juta
76	Laki-laki	S1	Sleman	<1 tahun	1-2 juta

No	Jenis Kelamin	Pendididikan Terakhir	Tempat Tinggal	Lama Kerja	Gaji
77	Laki-laki	S1	Gunung Kidul	>20 tahun	5-6 juta
78	Laki-laki	S1	Sleman	<1 tahun	1-2 juta
79	Laki-laki	S1	Bantul	<1 tahun	1-2 juta
80	Perempuan	S1	Sleman	1-5 tahun	1-2 juta
81	Laki-laki	S1	Yogyakarta	6-10 tahun	3-4 juta
82	Laki-laki	S1	Sleman	<1 tahun	1-2 juta
83	Laki-laki	SMA	Sleman	>20 tahun	3-4 juta
84	Laki-laki	S2	Yogyakarta	>20 tahun	5-6 juta
85	Laki-laki	S1	Sleman	16-20 tahun	5-6 juta
86	Perempuan	S1	Bantul	16-20 tahun	3-4 juta
87	Perempuan	S1	Yogyakarta	<1 tahun	1-2 juta
88	Perempuan	S1	Sleman	>20 tahun	5-6 juta
89	Perempuan	S1	Yogyakarta	1-5 tahun	3-4 juta
90	Perempuan	S1	Bantul	16-20 tahun	3-4 juta
91	Laki-laki	S1	Gunung Kidul	16-20 tahun	3-4 juta
92	Laki-laki	S1	Bantul	6-10 tahun	3-4 juta
93	Perempuan	S1	Sleman	16-20 tahun	3-4 juta
94	Laki-laki	S1	Bantul	6-10 tahun	3-4 juta
95	Perempuan	S1	Yogyakarta	1-5 tahun	3-4 juta
96	Laki-laki	S1	Sleman	6-10 tahun	3-4 juta
97	Laki-laki	S1	Bantul	>20 tahun	3-4 juta
98	Perempuan	S1	Sleman	16-20 tahun	3-4 juta
99	Perempuan	S1	Yogyakarta	16-20 tahun	3-4 juta
100	Perempuan	S1	Sleman	6-10 tahun	3-4 juta

DATA KATEGORISASI VARIABEL

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

No	Motivasi Kerja	KTG	Lingkungan Kerja	KTG	Disiplin Kerja	KTG
39	30	Sedang	22	Sedang	26	Tinggi
40	28	Sedang	23	Tinggi	24	Tinggi
41	29	Sedang	19	Sedang	23	Tinggi
42	34	Tinggi	20	Sedang	22	Sedang
43	27	Sedang	23	Tinggi	20	Sedang
44	30	Sedang	23	Tinggi	25	Tinggi
45	27	Sedang	23	Tinggi	19	Sedang
46	27	Sedang	23	Tinggi	23	Tinggi
47	20	Rendah	16	Rendah	15	Rendah
48	29	Sedang	20	Sedang	20	Sedang
49	34	Tinggi	21	Sedang	24	Tinggi
50	26	Sedang	18	Sedang	23	Tinggi
51	33	Tinggi	24	Tinggi	26	Tinggi
52	28	Sedang	21	Sedang	23	Tinggi
53	28	Sedang	15	Rendah	23	Tinggi
54	28	Sedang	18	Sedang	22	Sedang
55	26	Sedang	16	Rendah	19	Sedang
56	26	Sedang	16	Rendah	21	Sedang
57	27	Sedang	18	Sedang	20	Sedang
58	34	Tinggi	21	Sedang	22	Sedang
59	25	Sedang	20	Sedang	20	Sedang
60	25	Sedang	16	Rendah	19	Sedang
61	34	Tinggi	24	Tinggi	26	Tinggi
62	29	Sedang	22	Sedang	24	Tinggi
63	34	Tinggi	23	Tinggi	26	Tinggi
64	25	Sedang	22	Sedang	18	Sedang
65	21	Rendah	19	Sedang	17	Rendah
66	34	Tinggi	21	Sedang	22	Sedang
67	36	Tinggi	24	Tinggi	27	Tinggi
68	29	Sedang	20	Sedang	20	Sedang
69	28	Sedang	24	Tinggi	25	Tinggi
70	31	Sedang	23	Tinggi	26	Tinggi
71	26	Sedang	22	Sedang	21	Sedang
72	27	Sedang	22	Sedang	19	Sedang
73	32	Tinggi	23	Tinggi	26	Tinggi
74	20	Rendah	19	Sedang	15	Rendah
75	27	Sedang	23	Tinggi	23	Tinggi
76	28	Sedang	19	Sedang	19	Sedang
77	28	Sedang	17	Rendah	23	Tinggi
78	23	Rendah	20	Sedang	21	Sedang

No	Motivasi Kerja	KTG	Lingkungan Kerja	KTG	Disiplin Kerja	KTG
79	27	Sedang	22	Sedang	22	Sedang
80	20	Rendah	17	Rendah	20	Sedang
81	24	Sedang	16	Rendah	19	Sedang
82	25	Sedang	16	Rendah	22	Sedang
83	26	Sedang	19	Sedang	21	Sedang
84	33	Tinggi	17	Rendah	20	Sedang
85	28	Sedang	24	Tinggi	25	Tinggi
86	28	Sedang	22	Sedang	18	Sedang
87	25	Sedang	16	Rendah	20	Sedang
88	24	Sedang	17	Rendah	18	Sedang
89	28	Sedang	21	Sedang	22	Sedang
90	28	Sedang	19	Sedang	19	Sedang
91	33	Tinggi	20	Sedang	22	Sedang
92	27	Sedang	22	Sedang	18	Sedang
93	25	Sedang	19	Sedang	23	Tinggi
94	29	Sedang	16	Rendah	16	Rendah
95	27	Sedang	21	Sedang	22	Sedang
96	29	Sedang	22	Sedang	21	Sedang
97	27	Sedang	20	Sedang	17	Rendah
98	34	Tinggi	18	Sedang	21	Sedang
99	28	Sedang	24	Tinggi	22	Sedang
100	24	Sedang	15	Rendah	14	Rendah

HASIL UJI VALIDITAS TAHAP 1 (CFA)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,861
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1479,484
	df	276
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
MK1	,731		
MK2	,720		
MK3	,605		
MK4	,811		
MK5	,787		
MK6	,814		
MK7	,672		
MK8	,417		
MK9	,618		
MK10	,659		
LK1			,754
LK2			,733
LK3			,780
LK4			,727
LK5			,734
LK6			,774
DK1		,787	
DK2		,727	
DK3		,818	
DK4		,715	
DK5		,621	
DK6		,739	
DK7		,477	
DK8		,829	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS TAHAP 2 (CFA)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,862
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1413,366
	df	231
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
MK1	,733		
MK2	,726		
MK3	,608		
MK4	,817		
MK5	,788		
MK6	,827		
MK7	,657		
MK9	,616		
MK10	,652		
LK1			,749
LK2			,737
LK3			,770
LK4			,726
LK5			,734
LK6			,781
DK1		,798	
DK2		,745	
DK3		,829	
DK4		,714	
DK5		,624	
DK6		,737	
DK8		,834	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

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

1. MOTIVASI KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	10

2. MOTIVASI KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	9

3. LINGKUNGAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	6

4. DISIPLIN KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	8

5. DISIPLIN KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	7

HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

Correlations									
		Jenis_Kelamin	Pendidikan_Terakhir	Tempat_Tinggal	Lama_Kerja	Gaji	Motivasi_Kerja	Lingkungan_Kerja	Disiplin_Kerja
Jenis_Kelamin	Pearson Correlation	1	,148	-,053	-,092	,075	,040	,035	,120
	Sig. (2-tailed)		,141	,600	,364	,459	,694	,733	,233
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Pendidikan_Terakhir	Pearson Correlation	,148	1	-,083	-,287**	,489**	,092	,080	,096
	Sig. (2-tailed)	,141		,410	,004	,000	,365	,427	,342
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Tempat_Tinggal	Pearson Correlation	-,053	-,083	1	,005	-,079	,116	,146	,024
	Sig. (2-tailed)	,600	,410		,962	,435	,252	,146	,814
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Lama_Kerja	Pearson Correlation	-,092	-,287**	,005	1	,439**	,142	,013	-,029
	Sig. (2-tailed)	,364	,004	,962		,000	,160	,897	,772
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Gaji	Pearson Correlation	,075	,489**	-,079	,439**	1	,090	,069	,015
	Sig. (2-tailed)	,459	,000	,435	,000		,375	,493	,884
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	,040	,092	,116	,142	,090	1	,410**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,694	,365	,252	,160	,375		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	,035	,080	,146	,013	,069	,410**	1	,562**
	Sig. (2-tailed)	,733	,427	,146	,897	,493	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	,120	,096	,024	-,029	,015	,607**	,562**	1
	Sig. (2-tailed)	,233	,342	,814	,772	,884	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

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

HASIL PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,911
Reliabel (X2)	0,861
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,784
SQRT	0,886
r hitung X1 dengan X2	0,410
a =	0,462

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,911
Reliabel (Y)	0,912
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,831
SQRT	0,911
r hitung X1 dengan Y	0,607
b =	0,666

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,861
Reliabel (Y)	0,912
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,785
SQRT	0,886
r hitung X2 dengan Y	0,562
c =	0,634

1. Konvergen

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Motivasi_Kerja	3,05	0,42	0,683	0,911		
Lingkungan_Kerja	3,34	0,43	0,750	0,410**	0,861	
Disiplin_Kerja	3,01	0,45	0,714	0,607**	0,562**	0,912

2. Divergen

Variabel	AVE	Motivasi_Kerja	Lingkungan_Kerja	Disiplin_Kerja
Motivasi_Kerja	0,683	0,683	0,168	0,368
Lingkungan_Kerja	0,750	0,462	0,750	0,316
Disiplin_Kerja	0,714	0,666	0,634	0,714

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	49,0	49,0	49,0
	Perempuan	51	51,0	51,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	1	1,0	1,0	1,0
	SMP	2	2,0	2,0	3,0
	SMA	19	19,0	19,0	22,0
	D3	7	7,0	7,0	29,0
	S1	57	57,0	57,0	86,0
	S2	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Tempat_Tinggal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sleman	38	38,0	38,0	38,0
	Gunung Kidul	5	5,0	5,0	43,0
	Bantul	25	25,0	25,0	68,0
	Kulon Progo	9	9,0	9,0	77,0
	Yogyakarta	22	22,0	22,0	99,0
	Purworejo	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lama_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	7	7,0	7,0	7,0
	1-5 tahun	16	16,0	16,0	23,0
	6-10 tahun	24	24,0	24,0	47,0
	11-15 tahun	14	14,0	14,0	61,0
	16-20 tahun	16	16,0	16,0	77,0
	>20 tahun	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 juta	31	31,0	31,0	31,0
	3-4 juta	60	60,0	60,0	91,0
	5-6 juta	9	9,0	9,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	100	18,00	36,00	27,4200	3,82491
Lingkungan_Kerja	100	14,00	24,00	20,0300	2,60324
Disiplin_Kerja	100	13,00	27,00	21,0800	3,16126
Valid N (listwise)	100				

Descriptives (SKALA 1-4)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	100	2,00	4,00	3,0469	,42489
Lingkungan_Kerja	100	2,33	4,00	3,3385	,43329
Disiplin_Kerja	100	1,86	3,86	3,0113	,45153
Valid N (listwise)	100				

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Motivasi_Kerja				
M		=	27,42	
Sd		=	3,82	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 31,24$		
Sedang	:	$23,60 \leq X < 31,24$		
Rendah	:	$X < 23,60$		

Lingkungan_Kerja				
M		=	20,03	
Sd		=	2,60	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 22,63$		
Sedang	:	$17,43 \leq X < 22,63$		
Rendah	:	$X < 17,43$		

Disiplin_Kerja			
M		=	21,08
Sd		=	3,16
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq$	24,24
Sedang	:	$17,92 \leq X <$	24,24
Rendah	:	$X <$	17,92

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Motivasi_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	15	15,0	15,0	15,0
	Sedang	71	71,0	71,0	86,0
	Rendah	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	20	20,0	20,0	20,0
	Sedang	61	61,0	61,0	81,0
	Rendah	19	19,0	19,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	36	36,0	36,0	36,0
	Sedang	51	51,0	51,0	87,0
	Rendah	13	13,0	13,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi_ Kerja	Lingkungan_ Kerja	Disiplin Kerja
N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27,4200	20,0300	21,0800
	Std. Deviation	3,82491	2,60324	3,16126
Most Extreme Differences	Absolute	,120	,105	,114
	Positive	,120	,089	,074
	Negative	-,096	-,105	-,114
Kolmogorov-Smirnov Z		1,198	1,054	1,145
Asymp. Sig. (2-tailed)		,113	,217	,145

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Disiplin_Kerja * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin_Kerja * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	452,114	15	30,141	4,713	,000
		Linearity	364,554	1	364,554	56,999	,000
		Deviation from Linearity	87,560	14	6,254	,978	,483
	Within Groups		537,246	84	6,396		
	Total		989,360	99			

Disiplin_Kerja * Lingkungan_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin_Kerja * Lingkungan_Kerja	Between Groups	(Combined)	360,789	10	36,079	5,108	,000
		Linearity	312,328	1	312,328	44,223	,000
		Deviation from Linearity	48,461	9	5,385	,762	,651
	Within Groups		628,571	89	7,063		
	Total		989,360	99			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,476	2,28884

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja
b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	481,197	2	240,598	45,926	,000 ^a
	Residual	508,163	97	5,239		
	Total	989,360	99			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja
b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,662	2,052		,810	,420		
	Motivasi_Kerja	,374	,066	,453	5,678	,000	,832	1,202
	Lingkungan_Kerja	,457	,097	,376	4,719	,000	,832	1,202

- a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_Kerja, Motivasi_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	,107 ^a	,011	-,009	1,15170

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,488	2	,744	,561	,572 ^a
	Residual	128,661	97	1,326		
	Total	130,149	99			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja
b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,946	1,033		2,853	,005
	Motivasi_Kerja	-,028	,033	-,093	-,842	,402
	Lingkungan_Kerja	-,012	,049	-,027	-,242	,810

- a. Dependent Variable: abs_res

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji, Jenis_Kelamin, Tempat_Tinggal, Lama_Kerja, Pendidikan_Terakhir	.	Enter
2	Motivasi_Kerja ^a	.	Enter
3	Lingkungan_Kerja ^a	.	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	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,158 ^a	,025	-,027	3,20347	,025	,482	5	94	,789
2	,625 ^b	,391	,352	2,54481	,366	55,956	1	93	,000
3	,714 ^c	,510	,473	2,29554	,119	22,294	1	92	,000

a. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Tempat_Tinggal, Lama_Kerja, Pendidikan_Terakhir

b. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Tempat_Tinggal, Lama_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Motivasi_Kerja

c. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Tempat_Tinggal, Lama_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,709	5	4,942	,482	,789 ^a
	Residual	964,651	94	10,262		
	Total	989,360	99			
2	Regression	387,086	6	64,514	9,962	,000 ^b
	Residual	602,274	93	6,476		
	Total	989,360	99			
3	Regression	504,566	7	72,081	13,679	,000 ^c
	Residual	484,794	92	5,269		
	Total	989,360	99			

a. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Tempat_Tinggal, Lama_Kerja, Pendidikan_Terakhir

b. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Tempat_Tinggal, Lama_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Motivasi_Kerja

c. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Tempat_Tinggal, Lama_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja

d. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,278	2,288		7,990	,000
	Jenis_Kelamin	,712	,650	,113	1,094	,277
	Pendididikan_Terakhir	,415	,448	,141	,927	,356
	Tempat_Tinggal	,068	,201	,034	,337	,737
	Lama_Kerja	,116	,290	,059	,399	,691
	Gaji	-,455	,861	-,086	-,528	,598
2	(Constant)	7,352	2,331		3,153	,002
	Jenis_Kelamin	,528	,517	,084	1,020	,310
	Pendididikan_Terakhir	-,045	,361	-,015	-,123	,902
	Tempat_Tinggal	-,087	,161	-,044	-,539	,591
	Lama_Kerja	-,232	,235	-,118	-,984	,328
	Gaji	,043	,687	,008	,062	,951
	Motivasi_Kerja	,518	,069	,626	7,480	,000
3	(Constant)	1,795	2,410		,745	,458
	Jenis_Kelamin	,498	,467	,079	1,068	,288
	Pendididikan_Terakhir	-,026	,326	-,009	-,080	,936
	Tempat_Tinggal	-,166	,146	-,085	-1,138	,258
	Lama_Kerja	-,167	,213	-,085	-,786	,434
	Gaji	-,133	,621	-,025	-,213	,831
	Motivasi_Kerja	,390	,068	,472	5,746	,000
	Lingkungan_Kerja	,463	,098	,382	4,722	,000

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaji, Jenis_Kelamin, Tempat_Tinggal, Lama_Kerja, Pendidikan_Terakhir ^a	.	Enter
2	Lingkungan_Kerja ^a	.	Enter
3	Motivasi_Kerja ^a	.	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	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,158 ^a	,025	-,027	3,20347	,025	,482	5	94	,789
2	,578 ^b	,334	,291	2,66156	,309	43,175	1	93	,000
3	,714 ^c	,510	,473	2,29554	,176	33,022	1	92	,000

a. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Tempat_Tinggal, Lama_Kerja, Pendidikan_Terakhir

b. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Tempat_Tinggal, Lama_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Lingkungan_Kerja

c. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Tempat_Tinggal, Lama_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,709	5	4,942	,482	,789 ^a
	Residual	964,651	94	10,262		
	Total	989,360	99			
2	Regression	330,559	6	55,093	7,777	,000 ^b
	Residual	658,801	93	7,084		
	Total	989,360	99			
3	Regression	504,566	7	72,081	13,679	,000 ^c
	Residual	484,794	92	5,269		
	Total	989,360	99			

a. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Tempat_Tinggal, Lama_Kerja, Pendidikan_Terakhir

b. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Tempat_Tinggal, Lama_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Lingkungan_Kerja

c. Predictors: (Constant), Gaji, Jenis_Kelamin, Tempat_Tinggal, Lama_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

d. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,278	2,288		7,990	,000
	Jenis_Kelamin	,712	,650	,113	1,094	,277
	Pendididikan_Terakhir	,415	,448	,141	,927	,356
	Tempat_Tinggal	,068	,201	,034	,337	,737
	Lama_Kerja	,116	,290	,059	,399	,691
	Gaji	-,455	,861	-,086	-,528	,598
2	(Constant)	6,071	2,658		2,284	,025
	Jenis_Kelamin	,601	,541	,096	1,113	,269
	Pendididikan_Terakhir	,275	,373	,094	,739	,462
	Tempat_Tinggal	-,106	,169	-,054	-,630	,530
	Lama_Kerja	,085	,241	,043	,352	,726
	Gaji	-,534	,716	-,101	-,746	,458
3	Lingkungan_Kerja	,687	,104	,565	6,571	,000
	(Constant)	1,795	2,410		,745	,458
	Jenis_Kelamin	,498	,467	,079	1,068	,288
	Pendididikan_Terakhir	-,026	,326	-,009	-,080	,936
	Tempat_Tinggal	-,166	,146	-,085	-1,138	,258
	Lama_Kerja	-,167	,213	-,085	-,786	,434
	Gaji	-,133	,621	-,025	-,213	,831
	Lingkungan_Kerja	,463	,098	,382	4,722	,000
	Motivasi_Kerja	,390	,068	,472	5,746	,000

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

RANGKUMAN HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Independen dan Kontrol Variabel	Disiplin Kerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis_Kelamin	0,113	0,084	0,096	0,079
Pendididikan_Terakhir	0,141	-0,015	0,094	-0,009
Tempat_Tinggal	0,034	-0,044	-0,054	-0,085
Lama_Kerja	0,059	-0,118	0,043	-0,085
Gaji	-0,086	0,008	-0,101	-0,025
Motivasi Kerja		0,626***		0,472***
Lingkungan Kerja			0,565***	0,382***
R^2	0,025***	0,334***	0,391***	0,510***
ΔR^2	0,025	0,309	0,366	0,485

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

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