

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA  
(STUDI PADA KARYAWAN PT DELTOMED)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi



**Oleh:**

**Wahyu Nur Febriyanto**

**NIM. 13808141012**

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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA  
(STUDI PADA KARYAWAN PT DELTOMED)**

**SKRIPSI**

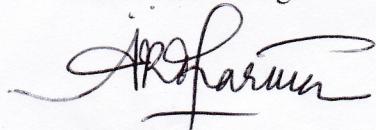
Oleh:

WAHYU NUR FEBRIYANTO  
NIM. 13808141012

Telah disetujui dan disahkan  
Pada tanggal 25 Agustus 2017

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,  
Dosen Pembimbing



Arum Darmawati, M.M.  
NIP. 198004052005012002

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT Deltomed)", yang disusun oleh Wahyu Nur Febriyanto, NIM: 13808141012, ini telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 19 September 2017 dan dinyatakan lulus.

| Nama                             | Jabatan            | Tanda Tangan   | Tanggal        |
|----------------------------------|--------------------|--|----------------|
| Farlianto, M.B.A.                | Ketua Pengaji      |    | 10 - 10 - 2017 |
| Arum Darmawati, M.M.             | Sekretaris Pengaji |   | 10 - 10 - 2017 |
| Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd. | Pengaji Utama      |  | 10 - 10 - 2017 |

Yogyakarta, 12 Oktober 2017

Fakultas Ekonomi

Dekan,

Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 1983031 002

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wahyu Nur Febriyanto  
NIM : 13808141012  
Jurusan/Prodi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta  
Judul Skripsi : “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT Deltomed)”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 9 Agustus 2017

Yang menyatakan,



Wahyu Nur Febriyanto

NIM: 13808141012

## MOTTO

“People with passion can change the world for the better”  
(Steve Jobs - Founder of Apple Inc.)

“Be nice to nerds. Chances are you will end up working for one.”  
(Bill Gates - Chairman of Microsoft)

“Dalam bekerja pasti akan ada suatu masalah, manusia dapat berkembang apabila mampu melalui permasalahan tersebut”  
(Akiohisa Takaichi - Pocari Sweat Inventor)

間違うことはいい勉強  
(Machigau koto wa ii benkyō)  
'Melakukan kesalahan adalah pelajaran yg bagus' (japanese word of wisdom)

猿も木から落ちる。  
(Saru mo ki kara ochiru)  
Harfiah: Bahkan monyet pun jatuh dari pohon  
Arti: setiap orang (seahli apapun dia) pasti pernah melakukan kesalahan (japanese proverb)

مَنْخَرَ جَفِطَلَبِ الْعِلْمِ فَهُوَ فَسِيْلَلَهُ  
“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah ”  
(HR.Turmudzi)

أَكْرَمُوا اَصْنُوْلَادِضُّكُمْوَ اَحْسِنُوا اَدْبُهُمْ  
“Muliakanlah anak-anakmu dan baguskanlah pendidikan mereka”.  
(H.R.At-thabrani dan khatib)

## **PERSEMBAHAN**

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah,

Ku awali bingkisan Tugas Akhir Skripsi ini dengan memanjatkan setinggi-tingginya pujian hanya bagi Allah SWT disetiap waktu dan masa Seindah shalawat dan salam teristimewa bagi Rasul-Nya Muhammad SAW Sang Musthafa dalam ilmuNya Yang Maha Luas.

Sebuah persembahan terbaik untuk pribadi menawan yang telah mengajarkan bagaimana memberikan ‘nyawa’ bagi sebuah impian. Dialah pejuang hidupku, Ayahandaku tercinta yang selalu mengajarkan bahwa hidup harus diimani dan bahwa iman juga harus dihidupi. Penyejuk jiwaku, ibunda atas utaian do'a yang tiada pernah bertepi. Ibu dan Bapak adalah sepasang cinta untukku, mohon tetaplah irangi ananda dengan do'a dan kasih sayang kalian.

Untuk semua sahabat yang begitu tulus, semoga ukhuwah persahabatan di antara kita berpanjangan. Terima kasih atas banyak sinar dan hangat yang diberikan. Tangan yang selalu terulur, hati yang selalu berbagi, dan do'a yang selalu terurai indah. Integritas tiada batas...

Persembahan terindah untuk seseorang yang penuh dengan ion-ion positif. Semoga kelak dapat menjadi tempat berbagi tawa, cinta, impian dan masa depan.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA  
(STUDI PADA KARYAWAN PT DELTOMED)**

Oleh:

Wahyu Nur Febriyanto

NIM: 13808141012

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Deltomed, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Deltomed, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Deltomed.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Deltomed berjumlah 564 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* diperoleh sampel sebanyak 110 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Deltomed ( $\beta = 0,289$ ;  $p=0,000$ ; dan  $\Delta R^2 = 6,7\%$ ); (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Deltomed ( $\beta = 0,292$ ;  $p = 0,000$ ; dan  $\Delta R^2 = 7,3\%$ ); dan (3) motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PT Deltomed (variabel motivasi kerja dengan  $\beta = 0,228$ ;  $p = 0,000$ ; variabel lingkungan kerja dengan  $\beta = 0,237$ ;  $p = 0,000$ ; dan  $\Delta R^2 = 11,3\%$ ).

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK  
ENVIRONMENT TO WORK DISCIPLINE  
(STUDY ON EMPLOYEES PT DELTOMED)**

By:

Wahyu Nur Febriyanto  
NIM: 13808141012

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze: (1) the influence of work motivation to work discipline on employees of PT Deltomed, (2) the influence the work environment to work discipline on PT Deltomed employees, and (3) the influence motivation work and Work environment to work discipline of PT Deltomed employees.*

*This research includes causal associative research with quantitative approach. The population of this research is all employees of PT Deltomed counted 564 people. Technique of sampling using random sampling obtained sample counted 110 people. Data were collected with questionnaires that have been tested for their validity and reliability. Data analysis technique used is multiple regression.*

*The results showed that: (1) work motivation had positive and significant effect to work discipline of PT Deltomed employee ( $\beta = 0,289$ ;  $p = 0,000$ ; and  $\Delta R^2 = 6,7\%$ ); (2) The work environment has a positive and significant effect on work discipline of PT Deltomed employees ( $\beta = 0,292$ ;  $p = 0,000$ ; and  $\Delta R^2 = 7,3\%$ ); And (3) work motivation and work environment positively and positively influence to PT Deltomed work discipline (work motivation variable with  $\beta = 0,228$ ;  $p = 0,000$ ; work environment variable with  $\beta = 0,237$ ;  $p = 0,000$ ; and  $\Delta R^2 = 11,3\%$ ).*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT Deltomed)”, ini dengan baik.

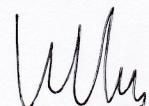
Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas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

1. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
4. Arum Darmawati, M.M., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.
5. Prof. Dr. Nahiyyah Jaidi F, M.Pd., selaku Penguji Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.

5. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd., selaku Pengaji Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
6. Farlianto, M.B.A., selaku Ketua Pengaji terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2013 khususnya kelas SDM, teman-teman KKN termakasih atas dukungan dan doanya.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi

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

Penulis



Wahyu Nur Febriyanto

NIM: 13808141012

## DAFTAR ISI

|   |      |
|---|------|
| ABSTRAK .....                           | vii  |
| <i>ABSTRACT</i> .....                   | viii |
| KATA PENGANTAR .....                    | ix   |
| DAFTAR ISI.....                         | xi   |
| DAFTAR TABEL.....                       | xiii |
| DAFTAR GAMBAR .....                     | xiv  |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                    | xv   |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....         | 1    |
| A. Latar Belakang Masalah.....          | 1    |
| B. Identifikasi Masalah.....            | 9    |
| C. Batasan Masalah.....                 | 9    |
| D. Rumusan Masalah .....                | 9    |
| E. Tujuan Penelitian .....              | 10   |
| F. Manfaat Penelitian .....             | 10   |
| <b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b> .....     | 12   |
| A. Landasan Teori.....                  | 12   |
| 1. Disiplin Kerja .....                 | 12   |
| 2. Motivasi Kerja .....                 | 19   |
| 3. Lingkungan Kerja .....               | 24   |
| B. Penelitian yang Relevan .....        | 27   |
| C. Kerangka Berpikir.....               | 28   |
| D. Paradigma Penelitian.....            | 30   |
| E. Hipotesis Penelitian.....            | 31   |
| <b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> ..... | 32   |
| A. Desain Penelitian.....               | 32   |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian .....    | 32   |
| C. Definisi Operasional Variabel.....   | 33   |
| D. Populasi Penelitian .....            | 35   |
| E. Teknik Pengumpulan Data.....         | 36   |

|   |           |
|---|-----------|
| F. Instrumen Penelitian.....                        | 37        |
| G. Uji Instrumen .....                              | 38        |
| H. Teknik Analisis Data.....                        | 43        |
| <b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>48</b> |
| A. Hasil Penelitian .....                           | 48        |
| 1. Analisis Deskriptif .....                        | 48        |
| 2. Uji Prasyarat Analisis .....                     | 54        |
| 3. Pengujian Hipotesis .....                        | 57        |
| B. Pembahasan.....                                  | 59        |
| <b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>               | <b>66</b> |
| A. Simpulan .....                                   | 66        |
| B. Keterbatasan Penelitian.....                     | 67        |
| C. Saran.....                                       | 68        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                          | <b>70</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                | <b>72</b> |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| 1. Data Keterlambatan Kerja Karyawan PT. Deltomed periode Juni 2016 - November 2016.....            | 2  |
| 2. Faktor-faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Tingkat Disiplin Kerja Karyawan PT. Deltomed ..... | 5  |
| 3. Kisi-kisi Instrumen.....   | 38 |
| 4. Hasil Uji CFA .....  | 40 |
| 5. <i>Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha</i> .....                      | 41 |
| 6. <i>Average Variance Extracted, Square Corelation, andDiscriminant Validity</i> .....             | 42 |
| 7. Hasil Uji Reliabilitas .....   | 43 |
| 8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia .....  | 49 |
| 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....  | 49 |
| 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....                                     | 50 |
| 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja .....   | 50 |
| 12. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja .....  | 52 |
| 13. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....   | 52 |
| 14. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja.....   | 53 |
| 15. Hasil Uji Normalitas .....  | 54 |
| 16. Hasil Uji Linieritas .....  | 55 |
| 17. Hasil Uji Multikolinieritas .....   | 56 |
| 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....   | 56 |
| 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....   | 57 |
| 20. Ringkasan Hasil Hipotesis .....   | 59 |

## **DAFTAR GAMBAR**

1. Paradigma Penelitian ..... 30

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

|   |     |
|---|-----|
| 1. Kuesioner Penelitian .....                     | 75  |
| 2. Data Validitas dan Reliabilitas.....           | 79  |
| 3. Data Penelitian .....                          | 82  |
| 4. Data Karakteristik Responden.....              | 85  |
| 5. Data Kategorisasi .....                        | 88  |
| 6. Hasil Uji Validitas CFA Tahap I.....           | 91  |
| 7. Hasil Uji Validitas CFA Tahap II .....         | 92  |
| 8. Hasil Uji Reliabilitas .....                   | 93  |
| 9. Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i> ..... | 94  |
| 10. Perhitungan Diskriminan .....                 | 95  |
| 11. Hasil Uji Karakteristik Responden .....       | 96  |
| 12. Hasil Uji Deskriptif .....                    | 97  |
| 13. Rumus Perhitungan Kategorisasi .....          | 98  |
| 14. Hasil Uji Kategorisasi .....                  | 100 |
| 15. Hasil Uji Normalitas .....                    | 101 |
| 16. Hasil Uji Linieritas .....                    | 102 |
| 17. Hasil Uji Multikolinieritas .....             | 103 |
| 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....           | 104 |
| 19. Hasil Uji Regresi Berganda (1) .....          | 105 |
| 20. Hasil Uji Regresi Berganda (2) .....          | 107 |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Globalisasi telah menuntut banyak perubahan serta peningkatan di berbagai bidang. Perlu adanya peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja karyawan pada sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2009), karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Singodimedjo (2002), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan memercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2009) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Di dalam disiplin kerja diperlukan sikap kesadaran dan kesediaan karyawan. Rivai (2005) mengatakan indikator disiplin kerja meliputi 5 komponen yaitu: (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan kerja (3) ketaatan pada standar kerja (4) tingkat kewaspadaan tinggi, dan (5) bekerja etis.

Ketepatan waktu dalam kehadiran adalah salah satu cerminan karyawan perusahaan yang baik, pada PT. Deltomed menetapkan jam masuk kerja untuk semua pegawai pukul 07.30 WIB, akan tetapi masih banyak pegawai yang

datang terlambat. Berikut ini data mengenai presensi yang terjadi di PT. Deltomed pada periode Juni hingga November 2016.

**Tabel 1. Data Keterlambatan Kerja Karyawan PT. Deltomed periode Juni 2016 - November 2016**

| No        | Bulan     | Jumlah karyawan yang terlambat | Persentase Pegawai terlambat |
|-----------|-----------|--------------------------------|------------------------------|
| 1         | Juni      | 131                            | 23,22%                       |
| 2         | Juli      | 123                            | 21,80%                       |
| 3         | Agustus   | 112                            | 19,85%                       |
| 4         | September | 66                             | 11,70%                       |
| 5         | Oktober   | 30                             | 5,31%                        |
| 6         | November  | 61                             | 10,81%                       |
| Rata-rata |           | 81                             | 15,44%                       |

(Sumber: Bagian SDM dan umum PT. Deltomed yang diolah peneliti pada tahun 2016)

Karyawan yang dikategorikan terlambat adalah karyawan yang datang terlambat lebih dari 5 menit. Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa pada periode bulan Juni hingga November keterlambatan karyawan PT Deltomed fluktuatif dengan rata-rata persentase 15,44%. Hal ini membuktikan bahwa disiplin dalam bekerja karyawan PT. Deltomed ini belum maksimal karena masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu.

Ketaatan pada peraturan kerja berarti para karyawan sepakat untuk tunduk pada peraturan yang dibuat oleh PT. Deltomed. Menurut hasil observasi yang dilakukan oleh penulis selama bulan November 2016 diperoleh hasil bahwa beberapa karyawan pabrik belum semua mematuhi peraturan perusahaan untuk taat pada jam kerja yang telah ditentukan termasuk saat jam pulang kerja. Hal ini terlihat saat beberapa karyawan membolos jam kerja

untuk keluar pabrik walau hanya dilakukan oleh beberapa oknum karyawan dan diakui oleh kepala bagian SDM PT Deltomed.

Ketaatan pada standar kerja dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan kinerja yang maksimal dan mengerti apa tugas masing-masing dan juga bertanggung jawab. Namun karyawan melaksanakannya dengan tidak cukup baik dalam hal waktu, karena mereka kurang efektif dan masih kurang dalam mengelola waktu. Berdasarkan wawancara terhadap kepala bagian SDM PT Deltomed, karyawan PT Deltomed masih ada yang mengulur waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan, seperti seringnya frekuensi izin keluar untuk hal yang kurang penting sehingga banyak waktu terbuang dan pekerjaan diselesaikan lebih lama. Selain itu, dalam hal mengembang amanah, beberapa karyawan sering menunda pekerjaan dan tugas dari atasan.

Tingkat kewaspadaan tinggi membuat para karyawan harus ekstra berhati-hati dalam bekerja. Karyawan PT. Deltomed harus dapat berkonsentrasi tinggi penuh ketelitian dan kewaspadaan, hal ini karena PT Deltomed bergerak pada bidang kesehatan dan obat-obatan, sehingga tanggung jawab sebagai karyawan mutlak diperlukan. Pada PT Deltomed jika ada karyawan keliru, ceroboh atau menemukan kemasan yang rusak, segera diberitahukan kepada pihak inspeksi perusahaan.

Bekerja etis adalah menghindari segala bentuk tindakan indisipliner dalam bekerja dan menjalankan prosedur dalam kerja sesuai standar. Karyawan pada PT. Deltomed masih terlihat ada yang belum menggunakan pakaian yang sesuai standar prosedur perusahaan dalam hal ini pada divisi

*storage* atau gudang yang diwajibkan menggunakan pakaian kerja yang sudah diatur perusahaan dengan helm pengaman dan sepatu khusus yang kuat.

Hasil observasi mengenai disiplin kerja pegawai seperti yang diuraikan diatas menggambarkan adanya permasalahan dalam disiplin kerja pegawai PT. Deltomed. Tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Martoyo (2007) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin. Helmi (1996) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Lain halnya dengan pendapat yang disampaikan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2011) 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, dan keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menidaklanjuti data yang diperoleh oleh penulis dari hasil pra-survei, penulis melakukan wawancara lanjutan terhadap 20 karyawan yang bekerja di PT. Deltomed, penulis melakukan wawancara terhadap 20 karyawan secara acak dari tiap divisi yang ada di PT. Deltomed. Wawancara dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada karyawan tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut saat bekerja di PT. Deltomed.

Wawancara tersebut dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor yang menyebabkan kinerja karyawan di PT. Deltomed belum memenuhi kriteria yang diharapkan oleh perusahaan. Responden diminta untuk memilih dua faktor tertinggi yang diindikasikan paling berpengaruh terhadap disiplin kerja. Berikut ini hasil pra survei mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PT. Deltomed.

**Tabel 2. Faktor-faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Tingkat Disiplin Kerja Karyawan PT. Deltomed**

| No           | Faktor yang mempengaruhi | Jumlah jawaban      |
|--------------|--------------------------|---------------------|
| 1.           | Motivasi                 | 10                  |
| 2.           | Gaya kepemimpinan        | 5                   |
| 3.           | Lingkungan kerja         | 12                  |
| 4.           | Insentif                 | 6                   |
| 5.           | Kepuasan kerja           | 7                   |
| <b>Total</b> |                          | <b>20 responden</b> |

(Sumber: Hasil Pra survei pada bulan Desember 2016)

Dapat dilihat dari Tabel 2 diatas terlihat bahwa ternyata motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang diindikasikan mempengaruhi disiplin kerja pegawai di PT. Deltomed. Hal ini dibuktikan bahwa pilihan responden mayoritas memilih lingkungan kerja dan motivasi dengan masing-masing jumlah hasil jawaban 12 dan 10. Hasil pilihan responden terendah adalah gaya kepemimpinan dengan hasil jawaban 5.

Dalam upaya peningkatan efektivitas karyawan, salah satu yang harus dilakukan oleh manajer pada perusahaan adalah dengan memotivasi karyawan. Banyak ahli mendefinisikan pengertian mengenai motivasi. Menurut Gray *et al* (dalam Winardi, 2001) motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan

timbulnya sikap entusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Sementara itu menurut George dan Jones (dalam Dharmayanti, 2015) indikator motivasi kerja meliputi: (1) arah perilaku (*direction of behaviour*), (2) tingkat usaha (*level of effort*), (3) tingkat kegigihan (*level of persistence*). Arah perilaku atau *direction of behavior* mengindikasikan bahwa perilaku seorang karyawan harusnya mencerminkan seseorang yang baik moralnya, berdasarkan hasil observasi melalui pengamatan langsung, ditemukan masih ada karyawan yang keluar dari kantor meninggalkan pekerjaannya tanpa izin untuk bertemu seseorang. Pada PT Deltomed karyawan cukup baik dalam berteman antar rekan kerja walaupun dalam divisi pabrikasi ada sekat dalam bekerja. Beberapa karyawan terlihat masih ada yang melanggar peraturan dalam pabrik misalnya pakaian yang tidak sesuai dan tidak memenuhi standar keselamatan kerja. Dalam bekerja beberapa karyawan PT Deltomed terlihat masih ada yang terlihat bermain ponsel saat bekerja, itu merupakan suatu indikasi bahwa karyawan kurang berkonsentrasi dalam bekerja.

Karyawan PT Deltomed terlihat cukup terampil dalam melakukan tugas yang diembannya. Standar organisasi karyawan PT Deltomed mampu terlaksana dengan baik dan cekatan dalam melakukan pekerjaannya. Kesalahan dalam bekerja merupakan hal wajar pada PT Deltomed. Karyawan sering melakukan kesalahan yang tidak disengaja dalam bekerja. Hal tersebut mengindikasikan tingkat usaha (*level of effort*) pegawai cukup baik.

Indikator lain mengenai motivasi ialah tingkat kegigihan (*level of persistance*). Hasil observasi diperoleh informasi bahwa karyawan masih sering tidak konsentrasi saat jam bekerja, terutama mendekati akhir jam kerja. Beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran dan sudah ditegur oleh supervisor perusahaan, namun masih saja melakukan kesalahan yang sama. Saat cuaca buruk, seperti hujan deras, karyawan cukup loyal dalam masuk bekerja.

Selain masalah-masalah yang sudah dijelaskan, terdapat pula masalah terkait lingkungan kerja di PT Deltomed. Nitisemito (1992) mengungkapkan bahwa indikator lingkungan kerja meliputi: (1) suasana kerja, (2) tersedianya fasilitas kerja, (3) hubungan dengan rekan kerja. Suasana kerja adalah hal yang penting untuk menunjang kinerja dan kenyamanan karyawan. Saat observasi pada ruang kerja antar karyawan pabrik. Berdasarkan hasil pra-survei, interaksi antar karyawan dan atasan masih sedikit dan terbatas, sehingga terkesan kurang akrab namun hal positifnya adalah tingkat konsentrasi karyawan tidak terbagi dengan hal lain. Kondisi ruang kerja karyawan PT Deltomed nyaman menyebabkan karyawan lebih termotivasi.

Tersedianya fasilitas kerja merupakan hal penting untuk menunjang pekerjaan para karyawan dan juga agar karyawan merasa nyaman. Di PT Deltomed fasilitas kerja cukup memadai dengan beberapa kamar mandi, ruang istirahat, namun masih belum ada kantin untuk makan, dan warung makan lumayan jauh dari pabrik PT Deltomed. Para karyawan harus keluar pabrik untuk membeli makan.

Hubungan dengan rekan kerja adalah hal yang penting dilakukan agar tercipta keharmonisan antar rekan kerja. Hubungan kerja karyawan PT Deltomed dengan pimpinan dan rekan kerja cukup baik walau interaksi jarang dilakukan. Perusahaan obat ini juga memberikan *reward* bagi karyawan yang bekerja dengan lebih giat berupa insentif. Dalam bekerja, komunikasi yang baik dapat memberikan dampak positif, termasuk karyawan pada PT Deltomed yaitu cukup baik dalam berkomunikasi antar sesama karyawan dan atasan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis melalui pengamatan langsung diperoleh hasil mengenai lingkungan kerja di PT Deltomed yang kurang mendukung.

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 Iswara dan Sudharma (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja karyawan. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian mendalam mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT Deltomed)”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan di PT Deltomed, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin kerja karyawan PT Deltomed.
2. Karyawan kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Kurangnya pengawasan dari pihak manajemen terhadap karyawan.
4. Tidak adanya sanksi tegas terhadap pelanggaran yang terjadi.
5. Lingkungan kerja yang ada belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.
6. Fasilitas kerja masih kurang lengkap sehingga merepotkan karyawan.

## **C. Batasan Masalah**

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

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan

PT Deltomed?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Deltomed?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Deltomed?

#### **E. Tujuan Penelitian**

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

1. Menganalisis dan memahami seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Deltomed.
2. Menganalisis dan memahami seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Deltomed.
3. Menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Deltomed.

#### **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 lingkungankerja yang terjadi di PT Deltomed dan efeknya terhadap disiplin kerja pegawai.

## 2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbang yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT Deltomed dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai. Agar terciptanya produksi pabrik yang lebih optimal.

## 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 dapat 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. Definisi Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2001), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dangan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2009) menyatakan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari berbagai macam definisi yang dinyatakan oleh para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tindakan menaati peraturan yang telah ditetapkan dan disepakati oleh para pegawai dan sanksi diterapkan ketika pegawai melakukan tindakan indisipliner. Sanksi tersebut dapat berupa teguran secara lisan maupun tertulis untuk tindakan indisipliner ringan dan sanksi pemecatan untuk tindakan indisipliner berat.

## b. Indikator Disiplin Kerja

Soejono (2000) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja yaitu:

### 1) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu 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

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

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

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

2) Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan

kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

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

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Adapun faktor-faktor penting dalam pembentukan disiplin kerja menurut Martoyo (2007) antara lain:

1) Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kondisi mental seseorang atau para pegawai dalam mengambil tindakan didorong oleh motivasi

agar mau belajar giat yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, sehingga dapat melakukan tugas pekerjaannya dengan baik apabila mereka mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya para pegawai dapat mencapai tingkat disiplin yang tinggi.

2) Pendidikan dan latihan

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Sedangkan latihan ialah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dengan kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pendidikan dan latihan membantu pegawai dalam memahami pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan dalam usaha mencapai tujuan.

3) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam beraktivitas harus mampu mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dapat dicapai dengan rasa disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan

menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk dapat menggerakkan, membimbing dan memotivasi semangat karyawan agar tujuan organisasi tercapai.

4) Kesejahteraan

Untuk menggerakkan disiplin tidak hanya cukup dengan sanksi saja, tetapi untuk menggerakkan disiplin perlu imbalan kesejahteraan. Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijakan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat.

5) Penegakan disiplin melalui hukum

Dalam hal ini disiplin menghendaki sanksi yaitu kepastian dan harusan. Kepastian dan keharusan disini dimaksudkan bahwa barang siapa yang melanggar dan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan akan menerima tindakan. Akan tetapi, tindakan pendisiplinan yang diambil bukanlah semata-mata memberikan hukuman tetapi mengembangkan. Dengan demikian seseorang memimpin dapat memberikan sanksi harus membantu menerapkannya dengan pantas sesuai dengan pelanggaran yang dibuat oleh bawahannya. Dengan kedisiplinan seseorang pemimpin harus benar-benar bersikap adil, dengan sikap adil akan menutup kemungkinan sanksi yang tidak sesuai dengan bobot pelanggaran yang dilakukan. Pada dasarnya seseorang yang berada dalam

lingkungan yang berdisiplin dapat memberikan keuntungan bagi orang tersebut, karena kebiasaan disiplin tersebut akan mempengaruhi dirinya, apalagi seorang pemimpin yang selalu memberi arahan, motivasi, keadilan dalam berdisiplin serta pengawasan yang sebaik mungkin pada pegawainya, hal ini bisa sangat membantu pencapaian tujuan organisasi.

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

- 1) Faktor kepribadian, faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman (1996) perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.
  - a) Disiplin karena kepatuhan, kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak.

b) Disiplin Karena Identifikasi, kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figure yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebakan pada atasnya disebakan karena kualitas profesionalnya yang tinggi dibidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan memburun, pelanggaran meningkatkan frekuensinya.

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

2) Faktor Lingkungan, disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009):

- 1) Besar-kecilnya pemberian kompensasi,
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 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.

### **3) Motivasi Kerja**

#### a. Definisi Motivasi Kerja

Kata Motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) memiliki pengertian sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Mc. Donald (Sardiman 2007), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

b. Teori-teori Motivasi

1) *Teori David Mc Clelland*

Mc. Clelland (1997) menyatakan bahwa ada tiga dasar yang memotivasi manusia, ketiga kebutuhan tersebut adalah: pertama yaitu kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*) orang yang mempunyai prestasi yang tinggi secara umum mereka memiliki ciri-ciri: suka dengan mudah mengambil tanggung jawab dapat dengan mudah menyelesaikan persoalan, suka menetapkan tanggung jawab yang moderat dan tujuan tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah, suka *feedback* yang berguna untuk evaluasi. Kedua kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) yaitu motivasi kekuasaan seperti mengingginkan posisi kepemimpinan. Ketiga kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*) manusia ingin berintekasi dengan orang lain, mempunyai cita rasa, rasa ingin memiliki, mereka ingin kepercayaan yang jelas dan tegas, cenderung mencoba untuk mendapatkan saling pengertian bersama, menyenangi hubungan persahabatan.

2) *Teori Abraham R. Maslow*

Bahwa tindakan atau tingkah laku suatu organisme pada suatu saat tertentu biasanya dipengaruhi oleh kebutuhannya yang paling mendesak. Setiap pemimpin perlu memiliki pemahaman mendalam tentang kebutuhan yang sangat penting bagi manusia. Maslow menyatakan bahwa ada suatu hierarki kebutuhan pada setiap manusia. Setiap orang memberi prioritas pada suatu kebutuhan sampai

kebutuhan tersebut terpenuhi. Jika kebutuhan pertama telah terpenuhi maka kebutuhan kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya. Hierarki kebutuhan manusia yang di maksud oleh Maslow adalah sebagai berikut: pertama kebutuhan badaniyah (*physiological needs*) yang meliputi kebutuhan sandang, pangan dan biologis, yang kedua kebutuhan keamanan (*safety needs*) yang meliputi kebutuhan akan keamanan jiwa dan keamanan harta, yang ketiga kebutuhan sosial (*social needs*) yang meliputi kebutuhan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan yang ingin di hormati, kebutuhan pada perasaan maju atau berprestasi, serta kebutuhan perasaan partisipasi, yang ke empat kebutuhan penghargaan atau (*esteem needs*) yang meliputi kebutuhan harga diri dan kebutuhan pandangan baik orang lain terhadap dirinya, yang kelima kebutuhan diri (*self actualization needs*) yang berupa kebutuhan untuk mewujudkan diri dalam arti kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang di dapat dari pekerjaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Robbins (2008) adalah:

- 1) kepemimpinan
- 2) komunikasi organisasi
- 3) kompensasi
- 4) kepuasan kerja

5) komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota organisasi

Herzberg (dalam Robbins dan Judge 2008) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai meliputi dua faktor yaitu:

1) Faktor yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik, yang terdiri atas:

- a) Keberhasilan pelaksanaan (*achievement*)
- b) Pengakuan (*recognition*)
- c) Pekerja itu sendiri (*the work it seq*)
- d) Tanggung jawab (*responsibilities*)
- e) Pengembangan (*advancement*)

2) Faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas bagi pegawai (demotivasi) terdiri atas:

- a) kebijaksanaan dan administrasi organisasi atau perusahaan (*company policy and administration*)
- b) supervisi (*technical supervisor*)
- c) hubungan antar pribadi (*interpersonal supervision*)
- d) kondisi kerja (*working condition*)
- e) gaji (*wages*)

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (dalam Dharmayanti, 2015), indikator motivasi kerja meliputi:

1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Sebagai contoh: karyawan dapat termotivasi dengan cara lebih berguna sehingga dapat menolong perusahaan mencapai tujuan atau menjadi tidak berguna sehingga menghalangi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan melihat motivasi, pemimpin ingin memastikan bahwa arah perilaku bawahan mereka berguna bagi organisasi. Pemimpin ingin karyawan termotivasi untuk datang tepat waktu, melakukan tugas yang diberikan dan dapat dipercaya, dan menolong sesamanya

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan, perusahaan juga perlu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam perilaku ini. Contohnya seorang engineer yang ingin mengubah keputusan pemimpin yang skeptis untuk perubahan desain, seberapa jauh engineer tersebut akan meyakinkan pemimpinnya. Apakah hanya menyebutkan kebutuhan dan perubahan dalam percakapan biasa atau engineer tersebut akan mempersiapkan laporan detail yang menunjukkan permasalahannya sehingga harus mengubah desain.

3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Ketika menghadapi jalan buntu seberapa keras karyawan akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik. Contohnya,

pemimpin menyatakan bahwa ide yang di berikan karyawan hanya menyi-nyiakan waktu. Apakah karyawan tersebut akan menerimanya begitu saja walaupun karyawan tersebut percaya bahwa idenya sangat diperlukan atau karyawan tersebut gigih mencoba untuk dapat mengimplementasikan idenya. Seandainya mesin di sebuah perusahaan tidak bekerja dengan baik, apakah karyawan tersebut akan diam saja atau mencoba untuk memperbaiki mesin tersebut atau paling tidak memberitahu pemimpinnya tentang permasalahan tersebut.

#### **4) Lingkungan Kerja**

##### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Diana, 2013). Menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Jika lingkungan kerja baik maka hal itu dapat memacu semangat kerja yang tinggi yang pada akhirnya dapat memicu

kinerja karyawan atau pegawai. (Nitisemito, 1992) Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan, diantaranya:

1) Warna

Warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Pemakaian warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya.

3) Penerangan

Penerangan dalam hal ini berarti listrik dan juga sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran Udara

Sirkulasi udara yang baik; akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin.

5) Jaminan Terhadap Keamanan

Kemanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan disini termasuk keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.

6) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

7) Tata Ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) terdiri dari:

1) Suasana Kerja

Setiap karyawan pasti selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan dalam bekerja.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja adalah impian setiap karyawan. 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 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja atau peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau berfungsi dengan baik. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin karyawan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Brahmasisari (2009) memperoleh hasil bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap disiplin PT Central Proteinaprima Tbk.
2. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Susanty dan Baskoro (2012) Penelitian ini dapat membuktikan bahwa motivasi kerja dari karyawan PT.

Perusahaan Listrik Negara APD Semarang memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2010) berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, disimpulkan menunjukkan hasil dimana variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di PT Hassco Multi Kimindo.

## **C. Kerangka Berpikir**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menjadikan karyawan akan melakukan sebuah pekerjaan dengan sebaik mungkin. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bersaing menjadi karyawan terbaik dalam suatu perusahaan. Hal ini akan berdampak positif pada disiplin karyawan.

Pada PT Deltomed, pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja juga terlihat, karyawan semangat dalam bekerja saat akan menerima upah bulanan dari perusahaan, para karyawan menjadi termotivasi yang menjadikan karyawan lebih semangat. Sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja, maka karyawan akan bekerja dengan sesuka hati mereka. Menurut Hasibuan (2009) tujuan motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Berdasarkan penjabaran diatas tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Deltomed.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Menurut Sihombing (2004:134) lingkungan kerja adalah “Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.”

Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan juga terlihat dalam lingkungan pabrik PT. Deltomed yakni jika lingkungan bebas banjir maka karyawan akan termotivasi untuk disiplin dalam bekerja yakni tidak membolos, karena area pabrik memang rawan banjir. Juga dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan disiplin. Dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Deltomed.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

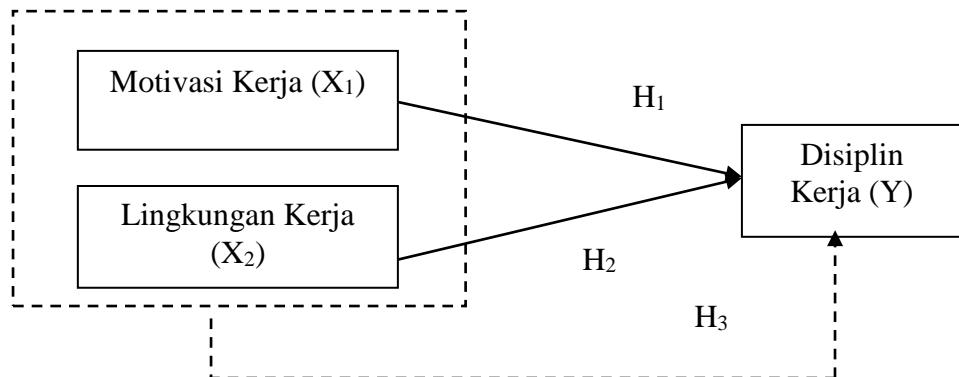
Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada disiplin karyawan. Menurut Sajangbati (2013) pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin yang baik bagi kinerja karyawan.

Motivasi kerja yang tinggi tanpa lingkungan kerja yang mendukung akan sulit bagi karyawan untuk bekerja dengan baik, hal ini akan menyebabkan karyawan akan sulit bekerja karena kurang konsentrasi. Maka dari itu hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan juga terlihat di PT. Deltomed sebagaimana saat hari-hari tertentu mereka bersama-sama bergotong-royong membersihkan sampah yang di area pabrik karena dengan motivasi kebersihan adalah sebagian dari iman, sehingga kedisiplinan juga akan tercapai.

Sebaliknya, jika lingkungan kerja karyawan mendukung tanpa diimbangi motivasi yang tinggi akan menyebabkan karyawan hanya berleha-leha dan tidak serius dalam mengerjakan tugas. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

## D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

1.  $H_1$ : Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin karyawan.
2.  $H_2$ : Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin karyawan.
3.  $H_3$ : Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin karyawan.

## E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar, 2000). Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, dan kerangka berpikir, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilaksanakan di PT Deltomed, yaitu:

1.  $H_1$ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin karyawan.
2.  $H_2$ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin karyawan.
3.  $H_3$ : Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode asosiasi kausal dan juga menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) yaitu motivasi dan lingkungan kerja dan dependen (dipengaruhi) yaitu disiplin kerja. Menurut Sugiyono (2010), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variable. Penelitian ini akan mengenalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

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

##### **1. Tempat**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Deltomed, yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman, 158, Wonogiri, 57652

##### **2. Waktu**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2016-Maret 2017.

### C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai. Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

#### 1. Variabel terikat (*Dependent Variable*) (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Dalam penelitian ini disiplin yang dimaksud adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku pada PT. Deltomed. Dalam penelitian ini, disiplin kerja yang diukur dengan menggunakan indikator yang dinyatakan oleh Rivai (2005). Indikator tersebut terdiri dari:

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standart kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi
- e. Bekerja etis

#### 2. Variabel bebas (*Independent Variable*) (X)

- a. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul pada karyawan PT. Deltomed yang membuat karyawan tersebut secara

sadar atau tidak untuk melakukan tugas atau tindakan dengan tujuan tertentu. Indikator motivasi kerja yang dipakai dalam penilitan ini adalah indikator dari George dan Jones (dalam Dharmayanti, 2015)

1) Arah perilaku (*direction of behaviour*)

Ini berarti arah perilaku karyawan yang menyangkut moralitas dalam bekerja di perusahaan

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha karyawan dalam mengemban tanggung jawab bagi perusahaan

3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Kegigihan yang diperlukan seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan pantang menyerah.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X2). Dalam penelitian ini lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas di PT. Deltomed. Dalam penelitian ini lingkungan kerja diukur dengan menggunakan indikator menurut Nitisemito (1992:159) :

1) Suasana kerja

Indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar karyawan PT. Deltomed yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini

akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381).

2) Hubungan dengan rekan kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling konflik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

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

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Deltomed yang berjumlah 564 orang.

Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh dimana seluruh populasi yang ada digunakan juga sebagai sampel penelitian. Hal ini berarti bahwa jumlah responden yang digunakan sebagai sampel atau populasi dalam penelitian ini yaitu 564 karyawan.

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus dari Hair (1995) yang menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100 sampai 200. Juga dijelaskan bahwa ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 observasi untuk setiap *estimated parameter* dan maksimal adalah 10 observasi dari setiap *estimated parameter*. Dalam penelitian ini, jumlah pertanyaan dalam kuesioner penelitian sebanyak 22, sehingga jumlah sampel adalah 5 kali jumlah pertanyaan atau sebanyak  $5 \times 22 = 110$ . Idealnya penelitian ini menggunakan 110 orang sampel dari seluruh karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *random sampling*, yaitu metode di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel secara adil dan acak, angket didistribusikan melalui HRD PT. Deltomed.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010).

Indikator-indikator yang digunakan dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang disediakan. Menurut Ferdinan (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

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

1. Sangat Setuju (SS) 5 poin.
2. Setuju (S) 4 poin.
3. Kurang Setuju (KS) 3 poin.
4. Tidak Setuju (TS) 2 poin.
5. Sangat Tidak Setuju (STS) 1 poin.

## **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam bentuk angket. Instrumen yang digunakan mengadopsi dari penelitian sebelumnya. Angket yang disajikan berisi 22 pertanyaan, yang terdiri dari 6 pertanyaan tentang disiplin kerja, 10 pertanyaan tentang motivasi kerja dan 6 pertanyaan tentang lingkungan kerja. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar

penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

| <b>Variabel</b>  | <b>Indikator</b>   | <b>No. Item</b>                  |
|--|--|----------------------------------|
| <b>Disiplin Kerja</b><br>Rivai, Veithzal. (2005).                      | 1. Kehadiran<br>2. Ketaatan pada peraturan kerja<br>3. Ketaatan pada standar kerja<br>4. Tingkat kewaspadaan tinggi<br>5. Bekerja etis                           | 1<br>2<br>3,4<br>5<br>6          |
| <b>Motivasi Kerja</b><br>George dan Jones<br>(dalam Dharmayanti, 2015) | 1. Arah perilaku<br>( <i>direction of behaviour</i> )<br>2. Tingkat usaha ( <i>level of effort</i> )<br>3. Tingkat kegigihan<br>( <i>level of persistence</i> ). | 7,8,9,10<br>11,12,13<br>14,15,16 |
| <b>Lingkungan Kerja</b><br>Nitisemito (1992)                           | 1. Suasana kerja<br>2. Tersedianya fasilitas kerja<br>3. Hubungan dengan rekan kerja   | 17,18<br>19<br>20,21,22          |

## **G. Uji Instrumen**

Untuk mengetahui data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat diketahui layak tidaknya data yang terkumpulkan. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2010).

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan.

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

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor. Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji CFA**

| No | Variabel            | Item<br>Pertanyaan | 1            | 2     | 3 |
|----|---------------------|--------------------|--------------|-------|---|
|    |                     |                    |              |       |   |
| 1  | Motivasi<br>Kerja   | MK1                | 0,846        |       |   |
|    |                     | MK2                | 0,908        |       |   |
|    |                     | MK3                | 0,902        |       |   |
|    |                     | MK4                | 0,875        |       |   |
|    |                     | MK5                | 0,897        |       |   |
|    |                     | MK6                | 0,787        |       |   |
|    |                     | MK7                | 0,816        |       |   |
|    |                     | <b>MK8</b>         | <b>0,385</b> |       |   |
| 2  | Lingkungan<br>Kerja | MK9                | 0,668        |       |   |
|    |                     | MK10               | 0,702        |       |   |
|    |                     | LK1                |              | 0,884 |   |
|    |                     | LK2                |              | 0,839 |   |
|    |                     | LK3                |              | 0,913 |   |
|    |                     | LK4                |              | 0,880 |   |
| 3  | Disiplin<br>Kerja   | LK5                |              | 0,860 |   |
|    |                     | LK6                |              | 0,735 |   |
|    |                     | DK1                |              | 0,807 |   |
|    |                     | DK2                |              | 0,900 |   |
|    |                     | DK3                |              | 0,862 |   |
|    |                     | DK4                |              | 0,739 |   |
|    |                     | DK5                |              | 0,940 |   |

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4 dapat diambil kesimpulan bahwa pada uji validitas diketahui tidak semua pertanyaan dalam kuesioner valid. Terdapat satu butir pertanyaan yang gugur yaitu motivasi kerja 8 karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5. Butir pertanyaan yang gugur dikeluarkan/dibuang dan tidak digunakan dalam penelitian ini.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

*Convergent validity* diukur berdasarkan nilai faktor *loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk

yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981). Nilai AVE pada variabel motivasi kerja sebesar 0,779; variabel lingkungan kerja sebesar 0,852; dan variabel disiplin kerja sebesar 0,853; sehingga nilai ini menunjukkan bahwa variabel/konstruk berbeda. AVE *value* ditunjukkan pada Tabel 5.

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

| Variabel         | Mean | SD   | AVE   | 1            | 2            | 3            |
|------------------|------|------|-------|--------------|--------------|--------------|
| Motivasi Kerja   | 3,38 | 0,36 | 0,779 | <b>0,942</b> |              |              |
| Lingkungan Kerja | 3,74 | 0,70 | 0,852 | 0,332**      | <b>0,926</b> |              |
| Disiplin Kerja   | 3,50 | 0,43 | 0,853 | 0,537*       | 0,514**      | <b>0,926</b> |

Sumber: Data primer yang diolah 2017  
Nilai Cronbach's Alpha pada angka bercetak tebal

b. *Divergent Validity*

*Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Divergen validity* diukur dengan nilai korelasi untuk melihat antar variabel saling berhubungan atau tidak dan *dicriminant validity* untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai korelasi dan nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske, 1959). Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai korelasi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,332; variabel lingkungan kerja sebesar 0,537; dan variabel disiplin kerja sebesar 0,514; dimana nilai korelasi tersebut kurang dari 0,85. Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada Tabel 6 yang mana nilai dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja kurang dari 0,85; sehingga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut

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

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

| Variabel         | AVE   | 1            | 2            | 3     |
|------------------|-------|--------------|--------------|-------|
| Motivasi Kerja   | 0,779 | 0,779        | 0,110        | 0,289 |
| Lingkungan Kerja | 0,852 | <b>0,355</b> | 0,852        | 0,264 |
| Disiplin Kerja   | 0,853 | <b>0,575</b> | <b>0,555</b> | 0,853 |

Keterangan:

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak tebal

## 2. Uji Reliabilitas

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

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

- a)  $0,80 - 1,00$  = Reliabilitas Baik
- b)  $0,60 - 0,79$  = Reliabilitas Diterima
- c)  $< 0,60$  = Reliabilitas Buruk

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

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel         | <i>Cronbach's alpha</i> | Keterangan |
|----|------------------|-------------------------|------------|
| 1  | Motivasi Kerja   | 0,942                   | Reliabel   |
| 2  | Lingkungan Kerja | 0,926                   | Reliabel   |
| 3  | Disiplin Kerja   | 0,926                   | Reliabel   |

Sumber: Data primer yang diolah 2017

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

## H. Teknik Analisis Data

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

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau

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

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

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE* = *Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

- a. Uji Normalitas

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

- 1)  $H_0$  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 linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

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

lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

d. Uji Heteroskedastisitas

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

3. Pengujian Hipotesis

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

Cara untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh

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

#### 4. Uji Delta Koefisien Determinasi ( $\Delta R^2$ )

Delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Semakin besar nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami: (1) seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Deltomed, (2) seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Deltomed, dan (3) seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Deltomed. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Deltomed yang berjumlah 110 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT Deltomed. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

##### **1. Analisis Deskriptif**

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

###### **a. Karakteristik Responden**

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

### 1) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia**

| Usia        | Frekuensi | Percentase (%) |
|-------------|-----------|----------------|
| 21-25 tahun | 15        | 13,6           |
| 26-30 tahun | 23        | 20,9           |
| 31-35 tahun | 25        | 22,7           |
| 36-40 tahun | 36        | 32,7           |
| >40 tahun   | 11        | 10,0           |
| Jumlah      | 110       | 100,0          |

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 21-25 tahun sebanyak 13,6%, karyawan yang berusia antara 26-30 tahun sebanyak 20,9%, karyawan yang berusia antara 31-35 tahun 22,7%, karyawan yang berusia antara 36-40 tahun 32,7%, dan karyawan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 10,0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Deltomed berusia antara 36-40 tahun (32,7%).

### 2) Jenis Kelamin

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

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

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Percentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-Laki     | 42        | 38,2           |
| Perempuan     | 68        | 61,8           |
| Jumlah        | 110       | 100,0          |

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 38,2% dan karyawan dengan jenis kelamin

perempuan sebanyak 61,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Deltomed berjenis kelamin perempuan (61,8%).

### 3) Pendidikan

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

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

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Percentase (%) |
|---------------------|-----------|----------------|
| SD                  | 10        | 9,1            |
| SMP                 | 31        | 28,2           |
| SMA                 | 69        | 62,7           |
| Jumlah              | 110       | 100,0          |

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SD sebanyak 9,1%, karyawan yang berpendidikan SMP sebanyak 28,2%, dan karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 62,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Deltomed berpendidikan SMA (62,7%).

### 4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja**

| Lama Bekerja | Frekuensi | Percentase (%) |
|--------------|-----------|----------------|
| <1 tahun     | 19        | 17,3           |
| 1-10 tahun   | 53        | 48,2           |
| >10 tahun    | 38        | 34,5           |
| Jumlah       | 110       | 100,0          |

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 17,3%, karyawan yang bekerja antara 1-10 tahun sebanyak 48,2%, dan karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 34,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Deltomed dengan lama bekerja 1-10 tahun (48,2%).

### **b. Deskripsi Kategori Variabel**

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi: motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

#### **1) Disiplin Kerja**

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 15,00; nilai maksimum sebesar 26,00; mean sebesar 20,9818; dan standar deviasi sebesar 2,59845. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 12. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja**

| Kategori | Interval Skor          | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------|------------------------|-----------|----------------|
| Tinggi   | $X \geq 23,58$         | 18        | 16,4           |
| Sedang   | $18,38 \leq X < 23,58$ | 73        | 66,4           |
| Rendah   | $X < 18,38$            | 19        | 17,3           |
| Jumlah   |                        | 110       | 100,0          |

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan disiplin kerja dalam kategori tinggi sebanyak 16,4%, karyawan dengan disiplin kerja dalam kategori sedang sebanyak 66,4%, dan karyawan dengan disiplin kerja dalam kategori rendah sebanyak 17,3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas disiplin kerja dalam kategori sedang yaitu ada 66,4%.

## 2) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 23,00; nilai maksimum sebesar 39,00; mean sebesar 30,4182; dan standar deviasi sebesar 3,23224. Selanjutnya variabel motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 13. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja**

| Kategori | Interval Skor          | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------|------------------------|-----------|----------------|
| Tinggi   | $X \geq 33,65$         | 16        | 14,5           |
| Sedang   | $27,19 \leq X < 33,65$ | 69        | 62,7           |
| Rendah   | $X < 27,19$            | 25        | 22,7           |
| Jumlah   |                        | 110       | 100,0          |

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 14,5%, karyawan yang merasakan motivasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 62,7%, dan karyawan yang merasakan motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 22,7%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu ada 62,7%.

### 3) Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 13,00; nilai maksimum sebesar 29,00; mean sebesar 22,4273; dan standar deviasi sebesar 4,22413. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 14. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja**

| Kategori | Interval Skor          | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------|------------------------|-----------|----------------|
| Tinggi   | $X \geq 26,65$         | 20        | 18,2           |
| Sedang   | $18,20 \leq X < 26,65$ | 72        | 65,5           |
| Rendah   | $X < 18,20$            | 18        | 16,4           |
| Jumlah   |                        | 110       | 100,0          |

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan lingkungan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 18,2%, karyawan yang menilai lingkungan kerja dalam kategori sedang sebanyak 65,5%, dan karyawan yang merasakan lingkungan kerja dalam

kategori rendah sebanyak 16,4%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan lingkungan kerja dalam kategori sedang yaitu ada 65,5%.

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

### a. Uji Normalitas

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

**Tabel 15. Hasil Uji Normalitas**

| Variabel         | Signifikansi | Keterangan |
|------------------|--------------|------------|
| Motivasi Kerja   | 0,448        | Normal     |
| Lingkungan Kerja | 0,113        | Normal     |
| Disiplin Kerja   | 0,127        | Normal     |

Sumber: Data Primer 2017

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

### b. Uji Linieritas

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

**Tabel 16. Hasil Uji Linieritas**

| Variabel         | Signifikansi | Keterangan |
|------------------|--------------|------------|
| Motivasi Kerja   | 0,108        | Linier     |
| Lingkungan Kerja | 0,447        | Linier     |

Sumber: Data primer 2017

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

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan *VIF*. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai *VIF* di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 17.

**Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel         | Tolerance | VIF   | Kesimpulan            |
|------------------|-----------|-------|-----------------------|
| Motivasi Kerja   | 0,890     | 1,123 | Non Multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja | 0,890     | 1,123 | Non Multikolinieritas |

Sumber: Data Primer 2017

Dari Tabel 17 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

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

**Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Variabel         | Sig.  | Kesimpulan              |
|------------------|-------|-------------------------|
| Motivasi Kerja   | 0,158 | Non Heteroskedastisitas |
| Lingkungan Kerja | 0,724 | Non Heteroskedastisitas |

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 18 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa

model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### 3. Pengujian Hipotesis

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

**Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi**

| Independen dan Kontrol Variabel | Kinerja Karyawan    |                     |                     |                     |
|---------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
|                                 | Model 1 ( $\beta$ ) | Model 2 ( $\beta$ ) | Model 3 ( $\beta$ ) | Model 4 ( $\beta$ ) |
| Usia                            | 0,309***            | 0,300***            | 0,295***            | 0,290***            |
| Jenis Kelamin                   | 0,293***            | 0,264***            | 0,270***            | 0,251***            |
| Pendidikan                      | 0,233**             | 0,135*              | 0,225***            | 0,149**             |
| Lama Bekerja                    | 0,338***            | 0,306***            | 0,243***            | 0,236***            |
| Motivasi Kerja                  |                     | 0,289***            |                     | 0,228***            |
| Lingkungan Kerja                |                     |                     | 0,292***            | 0,237***            |
| $R^2$                           | 0,625***            | 0,693***            | 0,698***            | 0,738***            |
| $\Delta R^2$                    | 0,625               | 0,067               | 0,073               | 0,113               |

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

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

Berdasarkan tabel 19 di atas hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,289 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Deltomed. Kontribusi pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,067 atau 6,7%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,292 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Deltomed. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,073 atau 7,3%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,228 dan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,237 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,113 atau 11,3%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

**Tabel 20. Ringkasan Hasil Hipotesis**

| No | Hipotesis   | Hasil    |
|----|---|----------|
| 1. | Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Deltomed.                   | Terbukti |
| 2. | Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Deltomed.           | Terbukti |
| 3. | Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PT Deltomed. | Terbukti |

## B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja PT Deltomed.

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja PT Deltomed

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,289 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Deltomed. Kontribusi pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,067 atau 6,7%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan motivasi kerja dalam kategori sedang (62,7%). Pada PT Deltomed, pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja juga terlihat. Karyawan semangat dalam bekerja saat akan menerima upah bulanan dari perusahaan, para karyawan menjadi termotivasi yang menjadikan karyawan lebih semangat.

Penilaian motivasi kerja dengan jawaban tertinggi (390) terletak pada dimensi “arah perilaku” dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa para karyawan menjalankan perintah atasan dengan baik. Sementara itu, jawaban terendah (323) terletak pada dimensi “tingkat usaha” dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa karyawan merasa bolos kerja adalah hal yang sia-sia. Sesuai dengan hasil observasi melalui wawancara memperoleh informasi bahwa pelanggaran terhadap peraturan kantor biasanya dilakukan oleh orang-orang yang sama, sudah ada upaya mengingatkan baik melalui teguran maupun motivasi, akan tetapi beberapa pegawai masih mengulang tindakan yang sama.

Faktor pertama yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah motivasi kerja. Mc. Donald (Sardiman 2007: 73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menjadikan karyawan akan melakukan sebuah pekerjaan dengan sebaik mungkin. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bersaing menjadi karyawan terbaik dalam suatu perusahaan. Hal ini akan berdampak positif pada disiplin karyawan.

Menurut George dan Jones (dalam Dharmayanti, 2015) mengemukakan indikator motivasi kerja meliputi: (1) arah perilaku (*direction of behaviour*), (2) tingkat usaha (*level of effort*), dan (3) tingkat kegigihan (*level of persistence*). Motivasi kerja karyawan ditinjau dari

indikator arah perilaku dapat meningkatkan disiplin kerja. Seorang karyawan dapat termotivasi dengan cara lebih berguna, sehingga dapat menolong perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Dengan melihat motivasi, pemimpin ingin memastikan bahwa arah perilaku bawahan mereka berguna bagi organisasi. Pemimpin ingin karyawan termotivasi untuk datang tepat waktu, melakukan tugas yang diberikan dan dapat dipercaya, dan menolong sesamanya, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat usaha (*level of effort*). Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan, perusahaan juga perlu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam perilaku ini. Tingkat kegigihan (*level of persistence*) juga dapat meningkatkan disiplin karyawan. Tingkat kegigihan menggambarkan bagaimana seorang karyawan ketika menghadapi jalan buntu, seberapa keras karyawan akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanty dan Baskoro (2012) Penelitian ini dapat membuktikan bahwa motivasi kerja dari karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara APD Semarang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja PT Deltomed

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,292 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Deltomed. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,073 atau 7,3%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Hasil analisis dekriptif menunjukkan bahwa karyawan merasakan lingkungan kerja dalam kategori sedang (65,5%). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan juga terlihat dalam lingkungan pabrik PT. Deltomed yakni jika lingkungan bebas banjir. Kondisi ini menyebabkan karyawan akan termotivasi untuk disiplin dalam bekerja yakni tidak membolos, karena area pabrik memang rawan banjir.

Penilaian lingkungan kerja dengan jawaban tertinggi (444) terletak pada dimensi “tersedianya fasilitas kerja” dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat kerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas karyawan. Sementara itu, jawaban terendah (323) terletak pada dimensi “Hubungan dengan rekan kerja” dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Hubungan dengan rekan kerja adalah hal yang penting dilakukan agar tercipta keharmonisan antar rekan kerja, berdasarkan observasi hubungan dengan rekan kerja terlihat baik

namun karena terpisah sekat menjadikannya tidak terlalu mengenal satu dengan yang lainnya. Bagaimanapun hubungan dengan rekan kerja adalah hal penting yang selalu dibutuhkan dalam bekerja dalam suatu perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi disiplin kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Diana, 2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan juga terlihat dalam lingkungan pabrik PT. Deltomed yakni jika lingkungan bebas banjir maka karyawan akan termotivasi untuk disiplin dalam bekerja yakni tidak membolos, karena area pabrik memang rawan banjir.

Lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.

Nitisemito (1992) mengungkapkan bahwa indikator lingkungan kerja meliputi: (1) suasana kerja, (2) hubungan dengan rekan kerja, dan (3) tersedianya fasilitas kerja. Suasana kerja adalah hal yang penting untuk menunjang kinerja dan kenyamanan karyawan. Hubungan dengan rekan

kerja adalah hal yang penting dilakukan agar tercipta keharmonisan antar rekan kerja. Bagaimanapun hubungan dengan rekan kerja adalah hal penting yang selalu dibutuhkan dalam bekerja dalam suatu perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja merupakan hal penting untuk menunjang pekerjaan para karyawan dan juga agar karyawan merasa nyaman.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriani (2010) berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, disimpulkan menunjukkan hasil dimana variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di PT Hassco Multi Kimindo.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja PT Deltomed**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,228 dan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,237 dan  $p=0,000$ ; hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,113 atau 11,3%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Hasil analisis deksriptif menunjukkan bahwa mayoritas disiplin kerja karyawan dalam kategori sedang (66,4%). Disiplin dalam bekerja karyawan PT. Deltomed ini belum maksimal karena masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu. Beberapa karyawan pabrik belum semua mematuhi peraturan perusahaan untuk menggunakan peralatan kerja sesuai standar

seperti helm keselamatan, sepatu khusus pabrik. Karyawan juga kurang efektif dan masih kurang dalam mengelola waktu dalam melaksanakan tugas-tugasnya contohnya adalah banyak yang sering datang terlambat.

Menurut Mangkunegara (2001) disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dangan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2009) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada disiplin karyawan. Menurut Sajangbati (2013) pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin yang baik bagi kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi didukung dengan lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanty dan Baskoro (2012) dan Andriani (2010) menunjukkan hasil dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

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

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Deltomed. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) sebesar 0,289 dan  $p=0,000$ . Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,067 atau 6,7%. Penilaian motivasi kerja dengan jawaban tertinggi (390) terletak pada dimensi “arah perilaku” dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa para karyawan menjalankan perintah atasan dengan baik. Sementara itu, jawaban terendah (323) terletak pada dimensi “tingkat usaha” dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa karyawan merasa bolos kerja adalah hal yang sia-sia.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Deltomed. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,292 dan  $p=0,000$ . Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,073 atau 7,3%. Penilaian lingkungan kerja dengan jawaban tertinggi (444) terletak pada dimensi “tersedianya fasilitas kerja” dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat kerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas karyawan. Sementara itu, jawaban terendah (323)

terletak pada dimensi “Hubungan dengan rekan kerja” dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PT Deltomed. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,228 dan  $p=0,000$ ; dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,237 dan  $p=0,000$ . Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,113 atau 11,3%.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam memprediksi disiplin kerja. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan disiplin kerja sebesar 11,3%. Dengan demikian masih terdapat 88,7% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap disiplin kerja, seperti: kompensasi dan kepuasan kerja.

Namun nilai  $R^2$  pada variabel kontrol (usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja) menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan disiplin kerja lebih baik ( $\Delta R^2 = 62,5\%$ ). Sehingga model penelitian ini lebih didominasi variabel kontrol untuk menjelaskan disiplin kerja dibandingkan dengan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang

mempengaruhi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

### **C. Saran**

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

1. Bagi PT Deltomed
  - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja mempengaruhi disiplin kerja sebesar 6,7%; oleh karena itu pimpinan PT Deltomed disarankan untuk memberikan motivasi yang membangun agar para karyawan meningkatkan usaha dalam bekerja dengan cara lebih serius dalam bekerja, berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi, dan berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Langkah-langkah demikian diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan.
  - b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja sebesar 7,3%, oleh karena itu pimpinan PT Deltomed hendaknya menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga hubungan kerja antara pimpinan dan para karyawan tercipta lebih baik dan menciptakan komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan demi membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat tercipta kerjasama antar karyawan. Langkah-

langkah ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
  - a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap disiplin kerja, dan melibatkan variabel lain seperti: kompensasi dan kepuasan kerja.
  - b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.

## DAFTAR PUSTAKA

A.M. Sardiman, 2007, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Andriyani, Dewi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hasco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. No. 4 Bulan November Vol 8. Hlm. 971-983.

Brahmasari, Ida Ayu, 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Budi Purbayu Santosa dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.

Cambell D. T., and Fiske, D. W. 1959. Convergent and Discriminant Validation by The Multitrait-multimethod Matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105

Davis, Kelman. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Dharmayanti, Dhiana. 2015. *Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya*. Student Journal. Vol. 3, No.1, 2015, Hal.17-22.

Diana. 2013. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Semarang. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta: tidak diterbitkan.

Fatah, Robby Alam. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta: tidak diterbitkan.

Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Fitria dan Amar, Syamsul. 2013. 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, 2013.

Fornell, C and Larcker, D. F. 1981. Evaluating Structural Equatuation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal Of Marketing Research*, 18 (1): 39-50.

George, J. M. dan G.R Jones. 2005. *Essentials of managing organizational behavior* (4<sup>th</sup> ed.). United Kingdom: Prentice Hall.

Ghozali, Imam. 2011. *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Gibson, James, John M. Ivancevich, dan Donnelly (1996). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Gouzali Saydam. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.

Hair, et al. 1995. *Multivariate Data Analysis 6 Ed.* New Jersey: Pearson Education.

Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Helmi, Avin Fadilla. 1996. Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi* (No.2 tahun IV Edisi Khusus). Yogyakarta.

Husen Umar. 2000. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ivonne A. S Sajangbati. 2013. Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*. Edisi Desember, Vol.1, Hal. 667-678. ISSN 2302-1174.

Mangkunegara, Anwar P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke1 Yogyakarta: BPFE.

Mc. Clelland. 1997. *Human Resources Management Practice*, Penguin Press, New York.

Miftachul. Mujib. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta: tidak diterbitkan

Murnilawati. 2012. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan. *Thesis*. Jakarta: Universitas Terbuka: tidak diterbitkan.

Muslimah, Iim. 2013. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di BPMPTSP Provinsi Kalimantan Barat. *Thesis*: Universitas Tanjungpura: tidak diterbitkan.

Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Pratiwiningsih, Widyastuti. 2006. Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga pemasyarakatan kelas IIB di Klaten. *Thesis*: Universitas Muhammadiyah Surakarta: tidak diterbitkan.

Republik Indonesia. 2014. Undang-undang No.5 Tahun 2014 Tentang *Aparatur Sipil Negara*. Lembaran Negara RI Tahun 2014, No.6. Sekretariat Negara. Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

\_\_\_\_\_. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Robbins, P. Stephen, 2008, *Perilaku Organisasi*, edisi sepuluh. Alih Bahasa, Drs. Benyamin Molan, Jakarta: PT. Indeks.

Robbins, Stephen P . & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.

Santoso, H., & Sutanto, Eddy M. 2013. Pengaruh Leader Member Exchange dan Kepuasan terhadap Bonus pada Motivasi Kerja Karyawan PT. Garuda Nusa Indah Jaya. *AGORA. Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No. 3.

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sihombing, Umberto. 2004. *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*, <http://www.dupdiknas.go.id>. Diakses 1 Maret 2010.

Singarimbun, M., dkk. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3S.

Singodimedjo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Suryana. 2009. *Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat.

Susanty & Baskoro. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) APD Semarang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Universitas Diponegoro. No. 2 Bulan Mei Vol VII.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Uma Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.

Winardi, J. 2001. Motivasi Dan Pemotivasi Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

# **LAMPIRAN**

**KUESIONER**

**Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja**

**terhadap Disiplin Karyawan**

**(Studi Pada Karyawan PT Deltomed)**

Yth. Bapak/ Ibu / Saudara / Saudari

Mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya. Pengumpulan data melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian kami mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja”.

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

Atas kesediaan dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapan banyak terimakasih. Data isian Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara / Saudari, saya ucapan terimakasih.

Hormat Saya,

Wahyu Nur Febriyanto  
(Mahasiswa Jurusan Manajemen FE UNY)

## **A. IDENTITAS RESPONDEN**

a. Nama : (boleh tidak diisi)

b. Usia : tahun

c. Jenis kelamin : laki-laki/perempuan

d. Pendidikan Terakhir: SLTP/SLTA/DIII/S1

e. Lama Bekerja : tahun

## **B. PERTANYAAN PENELITIAN**

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

Keterangan:

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

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

| No | Pernyataan Motivasi Kerja   | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| 7  | Saya merasa bolos kerja adalah hal yang sia-sia.                                      |     |    |    |   |    |
| 8  | Saya memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja.                                  |     |    |    |   |    |
| 9  | Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di kantor/instansi.                           |     |    |    |   |    |
| 10 | Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja.                                  |     |    |    |   |    |
| 11 | Saya dapat bekerja dengan terampil.   |     |    |    |   |    |
| 12 | Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi.        |     |    |    |   |    |
| 13 | Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.                   |     |    |    |   |    |
| 14 | Saya selalu berusaha bekerja dengan baik, mulai awal hingga akhir.                    |     |    |    |   |    |
| 15 | Saya tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi. |     |    |    |   |    |
| 16 | Saya tetap masuk kerja, meskipun cuaca buruk.   |     |    |    |   |    |

| No | Pernyataan Lingkungan Kerja   | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| 17 | Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.   |     |    |    |   |    |
| 18 | Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.   |     |    |    |   |    |
| 19 | Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas saya.                                 |     |    |    |   |    |
| 20 | Saya membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.  |     |    |    |   |    |
| 21 | Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja.   |     |    |    |   |    |
| 22 | Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan. |     |    |    |   |    |

**Terimakasih atas perhatian anda**

## 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 |
| 1  | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4                | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2  | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2                | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3  | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4                | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4  | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5  | 5                | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4              | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5  | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5  | 5                | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4              | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 6  | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5  | 2                | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2              | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 7  | 2              | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5  | 3                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3              | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 8  | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2                | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9  | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4              | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3              | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 5                | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3              | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3              | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 1              | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 15 | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4  | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3              | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 1              | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2  | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4              | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 17 | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2  | 4                | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4  | 4                | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3              | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 19 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3  | 5                | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2              | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 20 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2  | 5                | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4              | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4              | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4  | 3                | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 2              | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2  | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 4              | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2              | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 24 | 5              | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 2                | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 5              | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4  | 3                | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2              | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 2              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 3              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3                | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3              | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 28 | 2              | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3              | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5              | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2              | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 |
| 32 | 5              | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4              | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 33 | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2              | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 34 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4                | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3              | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 35 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2              | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| 36 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 2                | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5              | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 37 | 4              | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5  | 3                | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 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 |
| 38 | 4              | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2              | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 39 | 5              | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4                | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 5              | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 5                | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 41 | 3              | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3  | 3                | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5              | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 |
| 42 | 4              | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4  | 3                | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 43 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3                | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1              | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 44 | 2              | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3  | 1                | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2              | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 45 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 46 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 3                | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2              | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 47 | 4              | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2              | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 48 | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2              | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 49 | 4              | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2  | 2                | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 50 | 4              | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1              | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 51 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 52 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 53 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 1                | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 54 | 4              | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5  | 1                | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4              | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 55 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5  | 5                | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4              | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 56 | 2              | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5  | 1                | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1              | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 57 | 3              | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5  | 5                | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3              | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 58 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 5                | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 59 | 4              | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3                | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4              | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 60 | 5              | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 61 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4                | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 62 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2                | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 63 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4                | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 64 | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5  | 5                | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5              | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 65 | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5  | 5                | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4              | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 66 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5  | 2                | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2              | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 67 | 2              | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5  | 3                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3              | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 68 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2                | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 69 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4              | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 70 | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 71 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3              | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 72 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3              | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 73 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3              | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 74 | 1              | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 75 | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4  | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3              | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 76 | 1              | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2  | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4              | 5 | 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 |
| 77  | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2  | 4                | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 78  | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4  | 4                | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3              | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 79  | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3  | 5                | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2              | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 80  | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2  | 5                | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4              | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 81  | 4              | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4  | 3                | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 82  | 2              | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2  | 4                | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 83  | 4              | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2              | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 84  | 5              | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 2                | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 85  | 5              | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2              | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 86  | 2              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 87  | 3              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 4                | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2              | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 88  | 2              | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 89  | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3              | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 90  | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5              | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 91  | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2              | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 |
| 92  | 5              | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4              | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 93  | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2              | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 94  | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4                | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3              | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 95  | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2              | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| 96  | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 2                | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2              | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 97  | 4              | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4  | 5                | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 98  | 4              | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2              | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 99  | 5              | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4                | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 100 | 5              | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 5                | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 101 | 3              | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3  | 3                | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3              | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 102 | 4              | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4  | 3                | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 103 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3                | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3              | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 104 | 2              | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3  | 1                | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2              | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 105 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 106 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 1                | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5              | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 107 | 4              | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2              | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 108 | 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2              | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 109 | 4              | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2  | 2                | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 110 | 4              | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1              | 2 | 2 | 3 | 3 | 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 | JML |
| 1  | 2              | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 33  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29  | 5              | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24  |
| 2  | 2              | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34  | 4                | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22  | 3              | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 23  |
| 3  | 4              | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29  | 5              | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24  |
| 4  | 4              | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 30  | 4                | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23  | 3              | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 19  |
| 5  | 3              | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 34  | 3                | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 26  | 3              | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 24  |
| 6  | 2              | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 29  | 3                | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24  | 4              | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 21  |
| 7  | 3              | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 31  | 4                | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19  | 4              | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22  |
| 8  | 4              | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26  | 2                | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15  | 2              | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 16  |
| 9  | 4              | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33  | 4                | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 24  | 5              | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 21  |
| 10 | 3              | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 30  | 3                | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 14  | 3              | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 18  |
| 11 | 3              | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 29  | 3                | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 14  | 2              | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 15  |
| 12 | 4              | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32  | 5                | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 22  | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19  |
| 13 | 4              | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 27  | 2                | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16  | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18  |
| 14 | 4              | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 38  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 28  | 4              | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 26  |
| 15 | 3              | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26  | 5                | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 22  | 3              | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 20  |
| 16 | 3              | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27  | 5                | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 24  | 3              | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 17  |
| 17 | 5              | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 27  | 3                | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 21  | 4              | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 22  |
| 18 | 3              | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32  | 4                | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27  | 4              | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 26  |
| 19 | 4              | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 31  | 5                | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29  | 3              | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 20  |
| 20 | 4              | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 39  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29  | 5              | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 26  |
| 21 | 4              | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 30  | 2                | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 13  | 3              | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 22  |
| 22 | 4              | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31  | 5                | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26  | 3              | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 19  |
| 23 | 3              | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 26  | 3                | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 21  | 3              | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 21  |
| 24 | 3              | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 26  | 4                | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27  | 4              | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 23  |
| 25 | 2              | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30  | 5                | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 26  | 4              | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 21  |
| 26 | 3              | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 35  | 4                | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26  | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25  |
| 27 | 5              | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35  | 5                | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29  | 4              | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24  |
| 28 | 4              | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 33  | 5                | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 26  | 3              | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21  |
| 29 | 4              | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 29  | 4                | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23  | 3              | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 20  |
| 30 | 5              | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 30  | 4                | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26  | 4              | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17  |
| 31 | 3              | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29  | 4                | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20  | 2              | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19  |
| 32 | 3              | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 32  | 5                | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22  | 3              | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21  |
| 33 | 4              | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 33  | 4                | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23  | 3              | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21  |
| 34 | 4              | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 32  | 3                | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23  | 3              | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19  |
| 35 | 4              | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32  | 5                | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 21  | 4              | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23  |
| 36 | 3              | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 27  | 3                | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 21  | 3              | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 16  |
| 37 | 4              | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 26  | 4                | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 23  | 3              | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 17  |

| 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 | JML |
| 38 | 4              | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 31  | 3                | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 22  | 3              | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19  |
| 39 | 4              | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 34  | 4                | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25  | 4              | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 25  |
| 40 | 4              | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29  | 3                | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 21  | 4              | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18  |
| 41 | 3              | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31  | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24  | 4              | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 18  |
| 42 | 3              | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29  | 4                | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22  | 3              | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 22  |
| 43 | 4              | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30  | 5                | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 24  | 4              | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22  |
| 44 | 4              | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32  | 2                | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16  | 3              | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 19  |
| 45 | 4              | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 33  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29  | 3              | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21  |
| 46 | 4              | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 34  | 3                | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 25  | 4              | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26  |
| 47 | 5              | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 31  | 3                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23  | 4              | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 23  |
| 48 | 2              | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30  | 3                | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 14  | 3              | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 17  |
| 49 | 4              | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 35  | 4                | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26  | 4              | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25  |
| 50 | 4              | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 32  | 5                | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 24  | 4              | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 23  |
| 51 | 5              | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39  | 5                | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27  | 5              | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 25  |
| 52 | 3              | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 29  | 1                | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13  | 2              | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17  |
| 53 | 3              | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 26  | 3                | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20  | 3              | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 19  |
| 54 | 3              | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 28  | 3                | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23  | 4              | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20  |
| 55 | 4              | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 27  | 5                | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27  | 4              | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 23  |
| 56 | 3              | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26  | 2                | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 20  | 4              | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20  |
| 57 | 4              | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 30  | 4                | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21  | 4              | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 21  |
| 58 | 5              | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29  | 5              | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 24  |
| 59 | 4              | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 27  | 4                | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22  | 3              | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21  |
| 60 | 3              | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 29  | 3                | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 20  | 3              | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21  |
| 61 | 4              | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 30  | 3                | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 25  | 3              | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 19  |
| 62 | 4              | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29  | 4                | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21  | 4              | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 22  |
| 63 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 31  | 4                | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23  | 4              | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 21  |
| 64 | 3              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 33  | 4                | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 24  | 4              | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22  |
| 65 | 4              | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 29  | 5                | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 16  | 2              | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 16  |
| 66 | 3              | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 30  | 4                | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 15  | 5              | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 21  |
| 67 | 4              | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 33  | 4                | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23  | 3              | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 24  |
| 68 | 4              | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30  | 3                | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19  | 4              | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22  |
| 69 | 2              | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 25  | 5                | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 26  | 3              | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 21  |
| 70 | 2              | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 28  | 4                | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22  | 3              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23  |
| 71 | 2              | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 28  | 4                | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 23  | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21  |
| 72 | 3              | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 27  | 3                | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 23  | 3              | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 20  |
| 73 | 2              | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 31  | 5                | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 23  | 4              | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22  |
| 74 | 4              | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 30  | 4                | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22  | 3              | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 21  |
| 75 | 4              | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 36  | 5                | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 27  | 3              | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 21  |
| 76 | 2              | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 29  | 5                | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 23  | 4              | 3 | 4 | 4 | 4 | 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  | JML |
| 77  | 2              | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4  | 29  | 3                | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 27  | 4              | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 20  |
| 78  | 3              | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3  | 31  | 3                | 3 | 5 | 3 | 5 | 5  | 24  | 3              | 3 | 4 | 4 | 3 | 4  | 21  |
| 79  | 2              | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3  | 28  | 1                | 2 | 3 | 2 | 3 | 2  | 13  | 3              | 4 | 3 | 3 | 4 | 2  | 19  |
| 80  | 2              | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4  | 23  | 4                | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 20  | 3              | 3 | 3 | 3 | 2 | 2  | 16  |
| 81  | 3              | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4  | 29  | 4                | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 23  | 3              | 3 | 4 | 4 | 3 | 4  | 21  |
| 82  | 5              | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3  | 35  | 4                | 5 | 4 | 4 | 5 | 4  | 26  | 3              | 4 | 5 | 4 | 4 | 4  | 24  |
| 83  | 3              | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2  | 26  | 4                | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 23  | 4              | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 20  |
| 84  | 2              | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5  | 26  | 5                | 3 | 3 | 1 | 3 | 1  | 16  | 3              | 3 | 3 | 5 | 5 | 4  | 23  |
| 85  | 3              | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 27 | 4   | 4                | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3   | 4              | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 |     |
| 86  | 3              | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3  | 28  | 3                | 4 | 4 | 4 | 3 | 2  | 20  | 3              | 3 | 2 | 3 | 4 | 5  | 20  |
| 87  | 4              | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4  | 32  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 29  | 4              | 5 | 4 | 4 | 3 | 3  | 23  |
| 88  | 3              | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3  | 32  | 5                | 3 | 3 | 1 | 3 | 1  | 16  | 2              | 2 | 3 | 4 | 4 | 4  | 19  |
| 89  | 3              | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3  | 31  | 5                | 5 | 4 | 4 | 4 | 5  | 27  | 3              | 2 | 2 | 4 | 3 | 3  | 17  |
| 90  | 5              | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5  | 37  | 5                | 3 | 3 | 1 | 3 | 1  | 16  | 4              | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 22  |
| 91  | 4              | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3  | 27  | 2                | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 13  | 3              | 3 | 3 | 4 | 2 | 3  | 18  |
| 92  | 4              | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4  | 35  | 4                | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 20  | 4              | 4 | 4 | 4 | 3 | 5  | 23  |
| 93  | 3              | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 36  | 5                | 3 | 3 | 1 | 3 | 1  | 16  | 4              | 4 | 4 | 3 | 3 | 3  | 21  |
| 94  | 2              | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 25  | 4                | 4 | 5 | 4 | 4 | 4  | 25  | 4              | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 23  |
| 95  | 4              | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2  | 27  | 2                | 2 | 5 | 5 | 2 | 2  | 18  | 3              | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 19  |
| 96  | 4              | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4  | 32  | 5                | 5 | 4 | 4 | 4 | 5  | 27  | 4              | 5 | 3 | 4 | 5 | 4  | 25  |
| 97  | 2              | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3  | 31  | 5                | 3 | 3 | 1 | 3 | 1  | 16  | 4              | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 23  |
| 98  | 3              | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4  | 30  | 3                | 5 | 3 | 3 | 3 | 3  | 20  | 3              | 3 | 3 | 3 | 2 | 2  | 16  |
| 99  | 3              | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4  | 25  | 4                | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 20  | 4              | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 18  |
| 100 | 4              | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 26  | 5                | 5 | 4 | 5 | 3 | 5  | 27  | 5              | 4 | 4 | 3 | 3 | 4  | 23  |
| 101 | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3  | 33  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 3  | 28  | 5              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 25  |
| 102 | 2              | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 26  | 3                | 3 | 5 | 3 | 5 | 5  | 24  | 4              | 4 | 3 | 3 | 2 | 2  | 18  |
| 103 | 4              | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 31  | 3                | 5 | 4 | 4 | 5 | 4  | 25  | 3              | 2 | 3 | 4 | 5 | 4  | 21  |
| 104 | 4              | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3  | 32  | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 3  | 28  | 4              | 5 | 3 | 4 | 4 | 3  | 23  |
| 105 | 3              | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3  | 32  | 4                | 3 | 4 | 4 | 3 | 4  | 22  | 3              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 23  |
| 106 | 4              | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3  | 33  | 4                | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 22  | 4              | 3 | 3 | 4 | 3 | 2  | 19  |
| 107 | 3              | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2  | 32  | 2                | 4 | 5 | 3 | 5 | 3  | 22  | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 2  | 20  |
| 108 | 4              | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3  | 32  | 3                | 3 | 3 | 4 | 4 | 3  | 20  | 4              | 5 | 5 | 3 | 2 | 3  | 22  |
| 109 | 4              | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3  | 31  | 3                | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  | 21  | 2              | 3 | 4 | 3 | 3 | 4  | 19  |
| 110 | 4              | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4  | 32  | 5                | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 26  | 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 25  |

## DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

| No | Usia        | Jenis_Kelamin | Pendidikan_Terakhir | Lama_Bekerja |
|----|-------------|---------------|---------------------|--------------|
| 1  | 36-40 tahun | Laki-laki     | SMA                 | >10 tahun    |
| 2  | 36-40 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 3  | 31-35 tahun | Laki-laki     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 4  | 26-30 tahun | Laki-laki     | SMA                 | >10 tahun    |
| 5  | 31-35 tahun | Laki-laki     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 6  | 31-35 tahun | Perempuan     | SD                  | >10 tahun    |
| 7  | 36-40 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 8  | 21-25 tahun | Laki-laki     | SD                  | <1 tahun     |
| 9  | 31-35 tahun | Perempuan     | SD                  | >10 tahun    |
| 10 | 36-40 tahun | Laki-laki     | SMA                 | <1 tahun     |
| 11 | 21-25 tahun | Laki-laki     | SD                  | <1 tahun     |
| 12 | 26-30 tahun | Laki-laki     | SMA                 | >10 tahun    |
| 13 | 36-40 tahun | Laki-laki     | SMP                 | <1 tahun     |
| 14 | >40 tahun   | Perempuan     | SMA                 | >10 tahun    |
| 15 | 26-30 tahun | Laki-laki     | SMP                 | 1-10 tahun   |
| 16 | 21-25 tahun | Laki-laki     | SD                  | <1 tahun     |
| 17 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 18 | >40 tahun   | Perempuan     | SMA                 | >10 tahun    |
| 19 | 26-30 tahun | Perempuan     | SMP                 | 1-10 tahun   |
| 20 | >40 tahun   | Perempuan     | SMA                 | >10 tahun    |
| 21 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 22 | 26-30 tahun | Laki-laki     | SMA                 | >10 tahun    |
| 23 | 31-35 tahun | Perempuan     | SD                  | >10 tahun    |
| 24 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 25 | 31-35 tahun | Perempuan     | SMP                 | >10 tahun    |
| 26 | 31-35 tahun | Perempuan     | SMA                 | >10 tahun    |
| 27 | 31-35 tahun | Laki-laki     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 28 | 31-35 tahun | Perempuan     | SMP                 | 1-10 tahun   |
| 29 | 26-30 tahun | Perempuan     | SMP                 | 1-10 tahun   |
| 30 | 21-25 tahun | Laki-laki     | SMP                 | <1 tahun     |
| 31 | 26-30 tahun | Laki-laki     | SMA                 | >10 tahun    |
| 32 | 31-35 tahun | Perempuan     | SMP                 | 1-10 tahun   |
| 33 | 31-35 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 34 | 26-30 tahun | Laki-laki     | SMA                 | >10 tahun    |
| 35 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 36 | 21-25 tahun | Laki-laki     | SD                  | <1 tahun     |
| 37 | 21-25 tahun | Laki-laki     | SMP                 | <1 tahun     |
| 38 | 26-30 tahun | Laki-laki     | SMA                 | >10 tahun    |

| No | Usia        | Jenis_Kelamin | Pendidikan_Terakhir | Lama_Bekerja |
|----|-------------|---------------|---------------------|--------------|
| 39 | 26-30 tahun | Perempuan     | SMA                 | >10 tahun    |
| 40 | >40 tahun   | Laki-laki     | SMP                 | <1 tahun     |
| 41 | >40 tahun   | Laki-laki     | SMP                 | <1 tahun     |
| 42 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 43 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 44 | 26-30 tahun | Laki-laki     | SMA                 | >10 tahun    |
| 45 | 31-35 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 46 | >40 tahun   | Perempuan     | SMA                 | >10 tahun    |
| 47 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMP                 | 1-10 tahun   |
| 48 | 21-25 tahun | Laki-laki     | SMP                 | <1 tahun     |
| 49 | 26-30 tahun | Perempuan     | SMA                 | >10 tahun    |
| 50 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMP                 | 1-10 tahun   |
| 51 | 26-30 tahun | Perempuan     | SMA                 | >10 tahun    |
| 52 | 21-25 tahun | Laki-laki     | SMP                 | <1 tahun     |
| 53 | 26-30 tahun | Laki-laki     | SMA                 | >10 tahun    |
| 54 | 26-30 tahun | Perempuan     | SMP                 | 1-10 tahun   |
| 55 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMP                 | 1-10 tahun   |
| 56 | 26-30 tahun | Perempuan     | SMP                 | 1-10 tahun   |
| 57 | 31-35 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 58 | 31-35 tahun | Laki-laki     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 59 | 31-35 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 60 | 31-35 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 61 | 26-30 tahun | Perempuan     | SMA                 | >10 tahun    |
| 62 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 63 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 64 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 65 | 21-25 tahun | Laki-laki     | SD                  | <1 tahun     |
| 66 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 67 | 31-35 tahun | Laki-laki     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 68 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMA                 | <1 tahun     |
| 69 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 70 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMP                 | 1-10 tahun   |
| 71 | 21-25 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 72 | 31-35 tahun | Perempuan     | SMP                 | 1-10 tahun   |
| 73 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMA                 | <1 tahun     |
| 74 | 21-25 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 75 | 21-25 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 76 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMP                 | >10 tahun    |
| 77 | 31-35 tahun | Perempuan     | SMP                 | 1-10 tahun   |
| 78 | 21-25 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |

| No  | Usia        | Jenis_Kelamin | Pendidikan_Terakhir | Lama_Bekerja |
|-----|-------------|---------------|---------------------|--------------|
| 79  | 26-30 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 80  | 21-25 tahun | Laki-laki     | SD                  | <1 tahun     |
| 81  | 31-35 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 82  | 31-35 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 83  | 31-35 tahun | Perempuan     | SMP                 | 1-10 tahun   |
| 84  | 36-40 tahun | Perempuan     | SMP                 | >10 tahun    |
| 85  | 31-35 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 86  | 31-35 tahun | Perempuan     | SMA                 | >10 tahun    |
| 87  | 36-40 tahun | Perempuan     | SMP                 | >10 tahun    |
| 88  | 26-30 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 89  | 36-40 tahun | Laki-laki     | SMP                 | <1 tahun     |
| 90  | 36-40 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 91  | >40 tahun   | Laki-laki     | SMP                 | <1 tahun     |
| 92  | 36-40 tahun | Perempuan     | SMP                 | >10 tahun    |
| 93  | >40 tahun   | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 94  | 36-40 tahun | Laki-laki     | SMP                 | >10 tahun    |
| 95  | 26-30 tahun | Laki-laki     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 96  | 26-30 tahun | Perempuan     | SMA                 | >10 tahun    |
| 97  | 36-40 tahun | Laki-laki     | SMA                 | >10 tahun    |
| 98  | 21-25 tahun | Laki-laki     | SD                  | <1 tahun     |
| 99  | 36-40 tahun | Laki-laki     | SMP                 | >10 tahun    |
| 100 | 36-40 tahun | Laki-laki     | SMA                 | >10 tahun    |
| 101 | >40 tahun   | Perempuan     | SMA                 | >10 tahun    |
| 102 | 36-40 tahun | Laki-laki     | SMA                 | >10 tahun    |
| 103 | >40 tahun   | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 104 | 36-40 tahun | Laki-laki     | SMA                 | >10 tahun    |
| 105 | 36-40 tahun | Laki-laki     | SMA                 | >10 tahun    |
| 106 | 26-30 tahun | Laki-laki     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 107 | 31-35 tahun | Perempuan     | SMA                 | >10 tahun    |
| 108 | 36-40 tahun | Perempuan     | SMA                 | 1-10 tahun   |
| 109 | 26-30 tahun | Laki-laki     | SMP                 | 1-10 tahun   |
| 110 | >40 tahun   | Perempuan     | SMA                 | >10 tahun    |

## DATA KATEGORISASI

| No | Motivasi_Kerja | KTG    | Lingkungan_Kerja | KTG    | Disiplin_Kerja | KTG    |
|----|----------------|--------|------------------|--------|----------------|--------|
| 1  | 33             | Sedang | 29               | Tinggi | 24             | Tinggi |
| 2  | 34             | Tinggi | 22               | Sedang | 23             | Sedang |
| 3  | 36             | Tinggi | 29               | Tinggi | 24             | Tinggi |
| 4  | 30             | Sedang | 23               | Sedang | 19             | Sedang |
| 5  | 34             | Tinggi | 26               | Sedang | 24             | Tinggi |
| 6  | 29             | Sedang | 24               | Sedang | 21             | Sedang |
| 7  | 31             | Sedang | 19               | Sedang | 22             | Sedang |
| 8  | 26             | Rendah | 15               | Rendah | 16             | Rendah |
| 9  | 33             | Sedang | 24               | Sedang | 21             | Sedang |
| 10 | 30             | Sedang | 14               | Rendah | 18             | Rendah |
| 11 | 29             | Sedang | 14               | Rendah | 15             | Rendah |
| 12 | 32             | Sedang | 22               | Sedang | 19             | Sedang |
| 13 | 27             | Rendah | 16               | Rendah | 18             | Rendah |
| 14 | 38             | Tinggi | 28               | Tinggi | 26             | Tinggi |
| 15 | 26             | Rendah | 22               | Sedang | 20             | Sedang |
| 16 | 27             | Rendah | 24               | Sedang | 17             | Rendah |
| 17 | 27             | Rendah | 21               | Sedang | 22             | Sedang |
| 18 | 32             | Sedang | 27               | Tinggi | 26             | Tinggi |
| 19 | 31             | Sedang | 29               | Tinggi | 20             | Sedang |
| 20 | 39             | Tinggi | 29               | Tinggi | 26             | Tinggi |
| 21 | 30             | Sedang | 13               | Rendah | 22             | Sedang |
| 22 | 31             | Sedang | 26               | Sedang | 19             | Sedang |
| 23 | 26             | Rendah | 21               | Sedang | 21             | Sedang |
| 24 | 26             | Rendah | 27               | Tinggi | 23             | Sedang |
| 25 | 30             | Sedang | 26               | Sedang | 21             | Sedang |
| 26 | 35             | Tinggi | 26               | Sedang | 25             | Tinggi |
| 27 | 35             | Tinggi | 29               | Tinggi | 24             | Tinggi |
| 28 | 33             | Sedang | 26               | Sedang | 21             | Sedang |
| 29 | 29             | Sedang | 23               | Sedang | 20             | Sedang |
| 30 | 30             | Sedang | 26               | Sedang | 17             | Rendah |
| 31 | 29             | Sedang | 20               | Sedang | 19             | Sedang |
| 32 | 32             | Sedang | 22               | Sedang | 21             | Sedang |
| 33 | 33             | Sedang | 23               | Sedang | 21             | Sedang |
| 34 | 32             | Sedang | 23               | Sedang | 19             | Sedang |
| 35 | 32             | Sedang | 21               | Sedang | 23             | Sedang |
| 36 | 27             | Rendah | 21               | Sedang | 16             | Rendah |
| 37 | 26             | Rendah | 23               | Sedang | 17             | Rendah |
| 38 | 31             | Sedang | 22               | Sedang | 19             | Sedang |

| No | Motivasi_Kerja | KTG    | Lingkungan_Kerja | KTG    | Disiplin_Kerja | KTG    |
|----|----------------|--------|------------------|--------|----------------|--------|
| 39 | 34             | Tinggi | 25               | Sedang | 25             | Tinggi |
| 40 | 29             | Sedang | 21               | Sedang | 18             | Rendah |
| 41 | 31             | Sedang | 24               | Sedang | 18             | Rendah |
| 42 | 29             | Sedang | 22               | Sedang | 22             | Sedang |
| 43 | 30             | Sedang | 24               | Sedang | 22             | Sedang |
| 44 | 32             | Sedang | 16               | Rendah | 19             | Sedang |
| 45 | 33             | Sedang | 29               | Tinggi | 21             | Sedang |
| 46 | 34             | Tinggi | 25               | Sedang | 26             | Tinggi |
| 47 | 31             | Sedang | 23               | Sedang | 23             | Sedang |
| 48 | 30             | Sedang | 14               | Rendah | 17             | Rendah |
| 49 | 35             | Tinggi | 26               | Sedang | 25             | Tinggi |
| 50 | 32             | Sedang | 24               | Sedang | 23             | Sedang |
| 51 | 39             | Tinggi | 27               | Tinggi | 25             | Tinggi |
| 52 | 29             | Sedang | 13               | Rendah | 17             | Rendah |
| 53 | 26             | Rendah | 20               | Sedang | 19             | Sedang |
| 54 | 28             | Sedang | 23               | Sedang | 20             | Sedang |
| 55 | 27             | Rendah | 27               | Tinggi | 23             | Sedang |
| 56 | 26             | Rendah | 20               | Sedang | 20             | Sedang |
| 57 | 30             | Sedang | 21               | Sedang | 21             | Sedang |
| 58 | 33             | Sedang | 29               | Tinggi | 24             | Tinggi |
| 59 | 27             | Rendah | 22               | Sedang | 21             | Sedang |
| 60 | 29             | Sedang | 20               | Sedang | 21             | Sedang |
| 61 | 30             | Sedang | 25               | Sedang | 19             | Sedang |
| 62 | 29             | Sedang | 21               | Sedang | 22             | Sedang |
| 63 | 31             | Sedang | 23               | Sedang | 21             | Sedang |
| 64 | 33             | Sedang | 24               | Sedang | 22             | Sedang |
| 65 | 29             | Sedang | 16               | Rendah | 16             | Rendah |
| 66 | 30             | Sedang | 15               | Rendah | 21             | Sedang |
| 67 | 33             | Sedang | 23               | Sedang | 24             | Tinggi |
| 68 | 30             | Sedang | 19               | Sedang | 22             | Sedang |
| 69 | 25             | Rendah | 26               | Sedang | 21             | Sedang |
| 70 | 28             | Sedang | 22               | Sedang | 23             | Sedang |
| 71 | 28             | Sedang | 23               | Sedang | 21             | Sedang |
| 72 | 27             | Rendah | 23               | Sedang | 20             | Sedang |
| 73 | 31             | Sedang | 23               | Sedang | 22             | Sedang |
| 74 | 30             | Sedang | 22               | Sedang | 21             | Sedang |
| 75 | 36             | Tinggi | 27               | Tinggi | 21             | Sedang |
| 76 | 29             | Sedang | 23               | Sedang | 23             | Sedang |
| 77 | 29             | Sedang | 27               | Tinggi | 20             | Sedang |
| 78 | 31             | Sedang | 24               | Sedang | 21             | Sedang |

| No  | Motivasi_Kerja | KTG    | Lingkungan_Kerja | KTG    | Disiplin_Kerja | KTG    |
|-----|----------------|--------|------------------|--------|----------------|--------|
| 79  | 28             | Sedang | 13               | Rendah | 19             | Sedang |
| 80  | 23             | Rendah | 20               | Sedang | 16             | Rendah |
| 81  | 29             | Sedang | 23               | Sedang | 21             | Sedang |
| 82  | 35             | Tinggi | 26               | Sedang | 24             | Tinggi |
| 83  | 26             | Rendah | 23               | Sedang | 20             | Sedang |
| 84  | 26             | Rendah | 16               | Rendah | 23             | Sedang |
| 85  | 27             | Rendah | 22               | Sedang | 21             | Sedang |
| 86  | 28             | Sedang | 20               | Sedang | 20             | Sedang |
| 87  | 32             | Sedang | 29               | Tinggi | 23             | Sedang |
| 88  | 32             | Sedang | 16               | Rendah | 19             | Sedang |
| 89  | 31             | Sedang | 27               | Tinggi | 17             | Rendah |
| 90  | 37             | Tinggi | 16               | Rendah | 22             | Sedang |
| 91  | 27             | Rendah | 13               | Rendah | 18             | Rendah |
| 92  | 35             | Tinggi | 20               | Sedang | 23             | Sedang |
| 93  | 36             | Tinggi | 16               | Rendah | 21             | Sedang |
| 94  | 25             | Rendah | 25               | Sedang | 23             | Sedang |
| 95  | 27             | Rendah | 18               | Rendah | 19             | Sedang |
| 96  | 32             | Sedang | 27               | Tinggi | 25             | Tinggi |
| 97  | 31             | Sedang | 16               | Rendah | 23             | Sedang |
| 98  | 30             | Sedang | 20               | Sedang | 16             | Rendah |
| 99  | 25             | Rendah | 20               | Sedang | 18             | Rendah |
| 100 | 26             | Rendah | 27               | Tinggi | 23             | Sedang |
| 101 | 33             | Sedang | 28               | Tinggi | 25             | Tinggi |
| 102 | 26             | Rendah | 24               | Sedang | 18             | Rendah |
| 103 | 31             | Sedang | 25               | Sedang | 21             | Sedang |
| 104 | 32             | Sedang | 28               | Tinggi | 23             | Sedang |
| 105 | 32             | Sedang | 22               | Sedang | 23             | Sedang |
| 106 | 33             | Sedang | 22               | Sedang | 19             | Sedang |
| 107 | 32             | Sedang | 22               | Sedang | 20             | Sedang |
| 108 | 32             | Sedang | 20               | Sedang | 22             | Sedang |
| 109 | 31             | Sedang | 21               | Sedang | 19             | Sedang |
| 110 | 32             | Sedang | 26               | Sedang | 25             | Tinggi |

## HASIL UJI VALIDITAS CFA TAHAP 1

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

|  |                    |          |
|--|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. |                    | ,778     |
| Bartlett's Test of Sphericity                    | Approx. Chi-Square | 2331,957 |
|  | df                 | 231      |
|  | Sig.               | ,000     |

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

|      | Component |      |   |
|------|-----------|------|---|
|      | 1         | 2    | 3 |
| MK1  | ,846      |      |   |
| MK2  | ,908      |      |   |
| MK3  | ,902      |      |   |
| MK4  | ,875      |      |   |
| MK5  | ,897      |      |   |
| MK6  | ,787      |      |   |
| MK7  | ,816      |      |   |
| MK8  | ,385      |      |   |
| MK9  | ,668      |      |   |
| MK10 | ,702      |      |   |
| LK1  |           | ,884 |   |
| LK2  |           | ,839 |   |
| LK3  |           | ,913 |   |
| LK4  |           | ,880 |   |
| LK5  |           | ,860 |   |
| LK6  |           | ,735 |   |
| DK1  |           | ,807 |   |
| DK2  |           | ,900 |   |
| DK3  |           | ,862 |   |
| DK4  |           | ,739 |   |
| DK5  |           | ,940 |   |
| DK6  |           | ,868 |   |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

## HASIL UJI VALIDITAS CFA TAHAP 2

### Factor Analysis

#### KMO and Bartlett's Test

|  |                    |          |
|--|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. |                    | ,786     |
| Bartlett's Test of Sphericity                    | Approx. Chi-Square | 2297,588 |
|  | df                 | 210      |
|  | Sig.               | ,000     |

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

|      | Component |      |      |
|------|-----------|------|------|
|      | 1         | 2    | 3    |
| MK1  | ,841      |      |      |
| MK2  | ,909      |      |      |
| MK3  | ,907      |      |      |
| MK4  | ,876      |      |      |
| MK5  | ,900      |      |      |
| MK6  | ,792      |      |      |
| MK7  | ,824      |      |      |
| MK9  | ,667      |      |      |
| MK10 | ,697      |      |      |
| LK1  |           |      | ,884 |
| LK2  |           |      | ,840 |
| LK3  |           |      | ,914 |
| LK4  |           |      | ,879 |
| LK5  |           |      | ,860 |
| LK6  |           |      | ,735 |
| DK1  |           | ,807 |      |
| DK2  |           | ,900 |      |
| DK3  |           | ,862 |      |
| DK4  |           | ,739 |      |
| DK5  |           | ,940 |      |
| DK6  |           | ,868 |      |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

## **HASIL UJI RELIABILITAS**

### **Reliability**

**Case Processing Summary**

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

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,932             | 10         |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,942             | 9          |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,926             | 6          |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,926             | 6          |

## HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

### Correlations

Correlations

|                  |                     | Motivasi_Kerja | Lingkungan_Kerja | Disiplin_Kerja |
|------------------|---------------------|----------------|------------------|----------------|
| Motivasi_Kerja   | Pearson Correlation | 1              | ,332**           | ,537**         |
|                  | Sig. (2-tailed)     |                | ,000             | ,000           |
|                  | N                   | 110            | 110              | 110            |
| Lingkungan_Kerja | Pearson Correlation | ,332**         | 1                | ,514**         |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000           |                  | ,000           |
|                  | N                   | 110            | 110              | 110            |
| Disiplin_Kerja   | Pearson Correlation | ,537**         | ,514**           | 1              |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000           | ,000             |                |
|                  | N                   | 110            | 110              | 110            |

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

## PERHITUNGAN DISKRIMINAN

| Komponen                      | RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2) |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| Reliabel (X1)                 | 0,942                             |
| Reliabel (X2)                 | 0,926                             |
| Reliabel (X1) x Reliabel (X2) | 0,872                             |
| SQRT                          | 0,934                             |
| r hitung X1 dengan X2         | 0,332                             |
| a =                           | 0,355                             |

| Komponen                     | RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y) |
|------------------------------|----------------------------------|
| Reliabel (X1)                | 0,942                            |
| Reliabel (Y)                 | 0,926                            |
| Reliabel (X1) x Reliabel (Y) | 0,872                            |
| SQRT                         | 0,934                            |
| r hitung X1 dengan Y         | 0,537                            |
| b =                          | 0,575                            |

| Komponen                     | RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y) |
|------------------------------|----------------------------------|
| Reliabel (X2)                | 0,926                            |
| Reliabel (Y)                 | 0,926                            |
| Reliabel (X2) x Reliabel (Y) | 0,857                            |
| SQRT                         | 0,926                            |
| r hitung X2 dengan Y         | 0,514                            |
| c =                          | 0,555                            |

### 1. Divergen

| Variabel         | AVE   | Motivasi_Kerja | Lingkungan_Kerja | Disiplin_Kerja |
|------------------|-------|----------------|------------------|----------------|
| Motivasi_Kerja   | 0,779 | 0,779          | 0,110            | 0,289          |
| Lingkungan_Kerja | 0,852 | <b>0,355</b>   | 0,852            | 0,264          |
| Disiplin_Kerja   | 0,853 | <b>0,575</b>   | <b>0,555</b>     | 0,853          |

### 2. Konvergen

| Variabel         | Mean | SD   | AVE   | 1       | 2       | 3     |
|------------------|------|------|-------|---------|---------|-------|
| Motivasi_Kerja   | 3,38 | 0,36 | 0,779 | 0,942   |         |       |
| Lingkungan_Kerja | 3,74 | 0,70 | 0,852 | 0,332** | 0,926   |       |
| Disiplin_Kerja   | 3,50 | 0,43 | 0,853 | 0,537*  | 0,514** | 0,926 |

## HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

### Frequencies

#### Usia

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 21-25 tahun | 15        | 13,6    | 13,6          | 13,6               |
|       | 26-30 tahun | 23        | 20,9    | 20,9          | 34,5               |
|       | 31-35 tahun | 25        | 22,7    | 22,7          | 57,3               |
|       | 36-40 tahun | 36        | 32,7    | 32,7          | 90,0               |
|       | >40 tahun   | 11        | 10,0    | 10,0          | 100,0              |
|       | Total       | 110       | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Jenis\_Kelamin

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 42        | 38,2    | 38,2          | 38,2               |
|       | Perempuan | 68        | 61,8    | 61,8          | 100,0              |
|       | Total     | 110       | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Pendidikan\_Terakhir

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SD    | 10        | 9,1     | 9,1           | 9,1                |
|       | SMP   | 31        | 28,2    | 28,2          | 37,3               |
|       | SMA   | 69        | 62,7    | 62,7          | 100,0              |
|       | Total | 110       | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Lama\_Bekerja

|       |            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | <1 tahun   | 19        | 17,3    | 17,3          | 17,3               |
|       | 1-10 tahun | 53        | 48,2    | 48,2          | 65,5               |
|       | >10 tahun  | 38        | 34,5    | 34,5          | 100,0              |
|       | Total      | 110       | 100,0   | 100,0         |                    |

## HASIL UJI DESKRIPTIF

### Descriptives

Descriptive Statistics

|                    | N   | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|---------|----------------|
| Motivasi_Kerja     | 110 | 23,00   | 39,00   | 30,4182 | 3,23224        |
| Lingkungan_Kerja   | 110 | 13,00   | 29,00   | 22,4273 | 4,22413        |
| Disiplin_Kerja     | 110 | 15,00   | 26,00   | 20,9818 | 2,59845        |
| Valid N (listwise) | 110 |         |         |         |                |

### Descriptives (SKALA 1-5)

Descriptive Statistics

|                    | N   | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| Motivasi_Kerja     | 110 | 2,56    | 4,33    | 3,3797 | ,35939         |
| Lingkungan_Kerja   | 110 | 2,17    | 4,83    | 3,7375 | ,70316         |
| Disiplin_Kerja     | 110 | 2,50    | 4,33    | 3,4970 | ,43271         |
| Valid N (listwise) | 110 |         |         |        |                |

## RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

| <b>Motivasi_Kerja</b> |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| M                     | = 30,42                    |
| Sd                    | = 3,23                     |
| Tinggi                | : $X \geq M + SD$          |
| Sedang                | : $M - SD \leq X < M + SD$ |
| Rendah                | : $X < M - SD$             |
| Kategori              | Skor                       |
| Tinggi                | : $X \geq 33,65$           |
| Sedang                | : $27,19 \leq X < 33,65$   |
| Rendah                | : $X < 27,19$              |

| <b>Lingkungan_Kerja</b> |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| M                       | = 22,43                    |
| Sd                      | = 4,22                     |
| Tinggi                  | : $X \geq M + SD$          |
| Sedang                  | : $M - SD \leq X < M + SD$ |
| Rendah                  | : $X < M - SD$             |
| Kategori                | Skor                       |
| Tinggi                  | : $X \geq 26,65$           |
| Sedang                  | : $18,20 \leq X < 26,65$   |
| Rendah                  | : $X < 18,20$              |

| <b>Disiplin_Kerja</b> |                            |
|-----------------------|----------------------------|
| M                     | = 20,98                    |
| Sd                    | = 2,60                     |
| Tinggi                | : $X \geq M + SD$          |
| Sedang                | : $M - SD \leq X < M + SD$ |
| Rendah                | : $X < M - SD$             |
| Kategori              | Skor                       |
| Tinggi                | : $X \geq 23,58$           |
| Sedang                | : $18,38 \leq X < 23,58$   |
| Rendah                | : $X < 18,38$              |

## HASIL UJI KATEGORISASI

### Frequencies

**Motivasi\_Kerja**

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tinggi | 16        | 14,5    | 14,5          | 14,5               |
|       | Sedang | 69        | 62,7    | 62,7          | 77,3               |
|       | Rendah | 25        | 22,7    | 22,7          | 100,0              |
|       | Total  | 110       | 100,0   | 100,0         |                    |

**Lingkungan\_Kerja**

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tinggi | 20        | 18,2    | 18,2          | 18,2               |
|       | Sedang | 72        | 65,5    | 65,5          | 83,6               |
|       | Rendah | 18        | 16,4    | 16,4          | 100,0              |
|       | Total  | 110       | 100,0   | 100,0         |                    |

**Disiplin\_Kerja**

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tinggi | 18        | 16,4    | 16,4          | 16,4               |
|       | Sedang | 73        | 66,4    | 66,4          | 82,7               |
|       | Rendah | 19        | 17,3    | 17,3          | 100,0              |
|       | Total  | 110       | 100,0   | 100,0         |                    |

## HASIL UJI NORMALITAS

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                 | Motivasi_Kerja | Lingkungan_Kerja | Disiplin_Kerja |
|----------------------------------|-----------------|----------------|------------------|----------------|
| N                                |                 | 110            | 110              | 110            |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean            | 30,4182        | 22,4273          | 20,9818        |
|                                  | Std. Dev iation | 3,23224        | 4,22413          | 2,59845        |
| Most Extreme                     | Absolute        | ,082           | ,114             | ,112           |
| Differences                      | Positive        | ,082           | ,090             | ,088           |
|                                  | Negativ e       | -,062          | -,114            | -,112          |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                 | ,861           | 1,198            | 1,173          |
| Asy mp. Sig. (2-tailed)          |                 | ,448           | ,113             | ,127           |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated f rom 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)               | 310,774        | 15  | 20,718      | 4,580  | ,000 |
|                                 |                | Linearity                | 212,426        | 1   | 212,426     | 46,963 | ,000 |
|                                 |                | Deviation from Linearity | 98,348         | 14  | 7,025       | 1,553  | ,108 |
|                                 | Within Groups  |                          | 425,190        | 94  | 4,523       |        |      |
|                                 | Total          |                          | 735,964        | 109 |             |        |      |

#### Disiplin\_Kerja \* Lingkungan\_Kerja

ANOVA Table

|                                   |                |                          | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig. |
|-----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| Disiplin_Kerja * Lingkungan_Kerja | Between Groups | (Combined)               | 265,377        | 15  | 17,692      | 3,534  | ,000 |
|                                   |                | Linearity                | 194,376        | 1   | 194,376     | 38,827 | ,000 |
|                                   |                | Deviation from Linearity | 71,000         | 14  | 5,071       | 1,013  | ,447 |
|                                   | Within Groups  |                          | 470,587        | 94  | 5,006       |        |      |
|                                   | Total          |                          | 735,964        | 109 |             |        |      |

## HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

### Regression

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

| Model | Variables Entered                   | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Lingkungan_Kerja,<br>Motivasi_Kerja | .                 | Enter  |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,644 <sup>a</sup> | ,415     | ,404              | 2,00535                    |

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

b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

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

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 305,671        | 2   | 152,836     | 38,005 | ,000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 430,293        | 107 | 4,021       |        |                   |
|       | Total      | 735,964        | 109 |             |        |                   |

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

b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

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

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Beta | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                  | B                           | Std. Error |      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)       | 5,698                       | 1,872      |      | 3,044 | ,003 |                         |       |
|       | Motivasi_Kerja   | ,331                        | ,063       | ,412 | 5,261 | ,000 | ,890                    | 1,123 |
|       | Lingkungan_Kerja | ,232                        | ,048       | ,377 | 4,815 | ,000 | ,890                    | 1,123 |

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

## HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

### Regression

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

| Model | Variables Entered                   | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Lingkungan_Kerja,<br>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     | ,137 <sup>a</sup> | ,019     | ,000              | 1,16600                    |

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Motivasi\_Kerja

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

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 2,764          | 2   | 1,382       | 1,017 | ,365 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 145,473        | 107 | 1,360       |       |                   |
|       | Total      | 148,238        | 109 |             |       |                   |

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Motivasi\_Kerja
- b. Dependent Variable: abs\_res

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

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)       | 2,961                       | 1,088      |                           | 2,721  | ,008 |
|       | Motivasi_Kerja   | -,052                       | ,037       | -,144                     | -1,421 | ,158 |
|       | Lingkungan_Kerja | ,010                        | ,028       | ,036                      | ,354   | ,724 |

- a. Dependent Variable: abs\_res

# HASIL UJI REGRESI BERGANDA 1

## Regression

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

| Model | Variables Entered  | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1     | Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin,<br>Usia, Pendidikan_Terakhir <sup>a</sup> | .                 | Enter  |
| 2     | Motivasi_Kerja <sup>a</sup>  | .                 | Enter  |
| 3     | Lingkungan_Kerja <sup>a</sup>  | .                 | Enter  |

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

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |      |      |               |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|------|------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df 1 | df 2 | Sig. F Change |
| 1     | ,791 <sup>a</sup> | ,625     | ,611              | 1,62030                    | ,625              | 43,832   | 4    | 105  | ,000          |
| 2     | ,832 <sup>b</sup> | ,693     | ,678              | 1,47483                    | ,067              | 22,735   | 1    | 104  | ,000          |
| 3     | ,859 <sup>c</sup> | ,738     | ,722              | 1,36912                    | ,045              | 17,680   | 1    | 103  | ,000          |

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

ANOVA<sup>d</sup>

| Model | Sum of Squares | df      | Mean Square | F       | Sig.   |
|-------|----------------|---------|-------------|---------|--------|
| 1     | Regression     | 460,299 | 4           | 115,075 | 43,832 |
|       | Residual       | 275,665 | 105         | 2,625   |        |
|       | Total          | 735,964 | 109         |         |        |
| 2     | Regression     | 509,750 | 5           | 101,950 | 46,871 |
|       | Residual       | 226,213 | 104         | 2,175   |        |
|       | Total          | 735,964 | 109         |         |        |
| 3     | Regression     | 542,892 | 6           | 90,482  | 48,270 |
|       | Residual       | 193,072 | 103         | 1,874   |        |
|       | Total          | 735,964 | 109         |         |        |

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

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

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Beta  | t    | Sig.        |
|-------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------|
|       | B                           | Std. Error |       |      |             |
| 1     | (Constant)                  | 11,403     | ,772  |      | 14,772 ,000 |
|       | Usia                        | ,657       | ,138  | ,309 | 4,764 ,000  |
|       | Jenis_Kelamin               | 1,562      | ,338  | ,293 | 4,616 ,000  |
|       | Pendidikan_Terakhir         | ,918       | ,262  | ,233 | 3,498 ,001  |
|       | Lama_Bekerja                | 1,253      | ,242  | ,338 | 5,171 ,000  |
| 2     | (Constant)                  | 5,882      | 1,354 |      | 4,343 ,000  |
|       | Usia                        | ,637       | ,126  | ,300 | 5,073 ,000  |
|       | Jenis_Kelamin               | 1,408      | ,310  | ,264 | 4,546 ,000  |
|       | Pendidikan_Terakhir         | ,533       | ,252  | ,135 | 2,115 ,037  |
|       | Lama_Bekerja                | 1,133      | ,222  | ,306 | 5,106 ,000  |
|       | Motivasi_Kerja              | ,232       | ,049  | ,289 | 4,768 ,000  |
| 3     | (Constant)                  | 4,705      | 1,288 |      | 3,653 ,000  |
|       | Usia                        | ,616       | ,117  | ,290 | 5,284 ,000  |
|       | Jenis_Kelamin               | 1,338      | ,288  | ,251 | 4,646 ,000  |
|       | Pendidikan_Terakhir         | ,589       | ,234  | ,149 | 2,514 ,013  |
|       | Lama_Bekerja                | ,873       | ,215  | ,236 | 4,057 ,000  |
|       | Motivasi_Kerja              | ,183       | ,047  | ,228 | 3,921 ,000  |
|       | Lingkungan_Kerja            | ,146       | ,035  | ,237 | 4,205 ,000  |

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

## HASIL UJI REGRESI BERGANDA 2

### Regression

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

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

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

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |      |      |               |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|------|------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df 1 | df 2 | Sig. F Change |
| 1     | ,791 <sup>a</sup> | ,625     | ,611              | 1,62030                    | ,625              | 43,832   | 4    | 105  | ,000          |
| 2     | ,836 <sup>b</sup> | ,698     | ,684              | 1,46069                    | ,073              | 25,201   | 1    | 104  | ,000          |
| 3     | ,859 <sup>c</sup> | ,738     | ,722              | 1,36912                    | ,039              | 15,377   | 1    | 103  | ,000          |

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

#### ANOVA<sup>d</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 460,299        | 4   | 115,075     | 43,832 | ,000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 275,665        | 105 | 2,625       |        |                   |
|       | Total      | 735,964        | 109 |             |        |                   |
| 2     | Regression | 514,068        | 5   | 102,814     | 48,188 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 221,895        | 104 | 2,134       |        |                   |
|       | Total      | 735,964        | 109 |             |        |                   |
| 3     | Regression | 542,892        | 6   | 90,482      | 48,270 | ,000 <sup>c</sup> |
|       | Residual   | 193,072        | 103 | 1,874       |        |                   |
|       | Total      | 735,964        | 109 |             |        |                   |

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

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

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)        | 11,403                      | ,772       |                           | 14,772 | ,000 |
| Usia                | ,657                        | ,138       | ,309                      | 4,764  | ,000 |
| Jenis_Kelamin       | 1,562                       | ,338       | ,293                      | 4,616  | ,000 |
| Pendidikan_Terakhir | ,918                        | ,262       | ,233                      | 3,498  | ,001 |
| Lama_Bekerja        | 1,253                       | ,242       | ,338                      | 5,171  | ,000 |
| 2 (Constant)        | 8,512                       | ,903       |                           | 9,422  | ,000 |
| Usia                | ,626                        | ,124       | ,295                      | 5,033  | ,000 |
| Jenis_Kelamin       | 1,436                       | ,306       | ,270                      | 4,690  | ,000 |
| Pendidikan_Terakhir | ,887                        | ,237       | ,225                      | 3,747  | ,000 |
| Lama_Bekerja        | ,901                        | ,229       | ,243                      | 3,925  | ,000 |
| Lingkungan_Kerja    | ,180                        | ,036       | ,292                      | 5,020  | ,000 |
| 3 (Constant)        | 4,705                       | 1,288      |                           | 3,653  | ,000 |
| Usia                | ,616                        | ,117       | ,290                      | 5,284  | ,000 |
| Jenis_Kelamin       | 1,338                       | ,288       | ,251                      | 4,646  | ,000 |
| Pendidikan_Terakhir | ,589                        | ,234       | ,149                      | 2,514  | ,013 |
| Lama_Bekerja        | ,873                        | ,215       | ,236                      | 4,057  | ,000 |
| Lingkungan_Kerja    | ,146                        | ,035       | ,237                      | 4,205  | ,000 |
| Motivasi_Kerja      | ,183                        | ,047       | ,228                      | 3,921  | ,000 |

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja