

**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

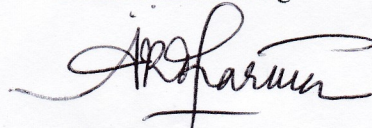
Oleh:

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



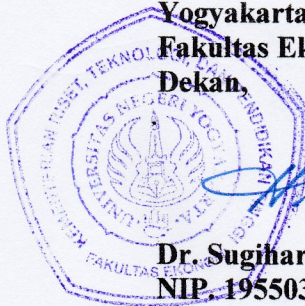
Arum Darmawati, M.M.
NIP. 198004052005012002

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 Penguji pada tanggal 19 September 2017 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Farlianto, M.B.A.	Ketua Penguji		10-10-2017
Arum Darmawati, M.M.	Sekretaris Penguji		10-10-2017
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd.	Penguji 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"
(Akihisa Takaichi - Pocari Sweat Inventor)

間違ふことはいい勉強
(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)

مَنْ خَرَجَ جَفِطَ إِلَى الْعِلْمِ فَسَبِيلَ اللَّهِ

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah”
(HR.Turmudzi)

اَكْرِمْوْا الصُّوْلَ لَا يَضُرُّكُمْوْا حَسِنُوْا الدُّبُهْمْ

“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 untaian do'a yang tiada pernah bertepi. Ibu dan Bapak adalah sepasang cinta untukku, mohon tetaplah iringi 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.

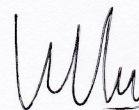
Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas 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. Nahiyah 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 Penguji 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 Penguji 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
BAB I. PENDAHULUAN	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
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	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
BAB III. METODE PENELITIAN	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
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian	48
1. Analisis Deskriptif	48
2. Uji Prasyarat Analisis	54
3. Pengujian Hipotesis	57
B. Pembahasan.....	59
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Simpulan	66
B. Keterbatasan Penelitian	67
C. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	72

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. KategorisasiVariabel Disiplin Kerja	52
13. Kategorisasi VariabelMotivasiKerja.....	52
14. Kategorisasi VariabelLingkungan 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 mempercepat 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 mengemban 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
Total		20 responden

(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 persistence*). 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 lingkungan kerja yang terjadi di PT Deltomed dan efeknya terhadap disiplin kerja pegawai.

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi 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 dengan 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 indiscipliner. Sanksi tersebut dapat berupa teguran secara lisan maupun tertulis untuk tindakan indiscipliner ringan dan sanksi pemecatan untuk tindakan indiscipliner 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 pengenalan/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 pemimpin 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 disebabkan pada atasnya disebabkan karena kualitas profesionalnya yang tinggi dibidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan memurun, 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 membedakan.

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 menginginkan posisi kepemimpinan. Ketiga kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*) manusia ingin berinteraksi dengan orang lain, mempunyai cita rasa, rasa ingin memiliki, mereka ingin kepercayaan yang jelas dan tegas, cenderung mencoba untuk mendapatkan saling pengertian bersama, menyenangkan 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) Pekerjaan 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 menunjukan permasalahannya sehingga harus mengubah desain.

3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

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

pemimpin menyatakan bahwa ide yang di berikan karyawan hanya menyia-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 Brahmasari (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

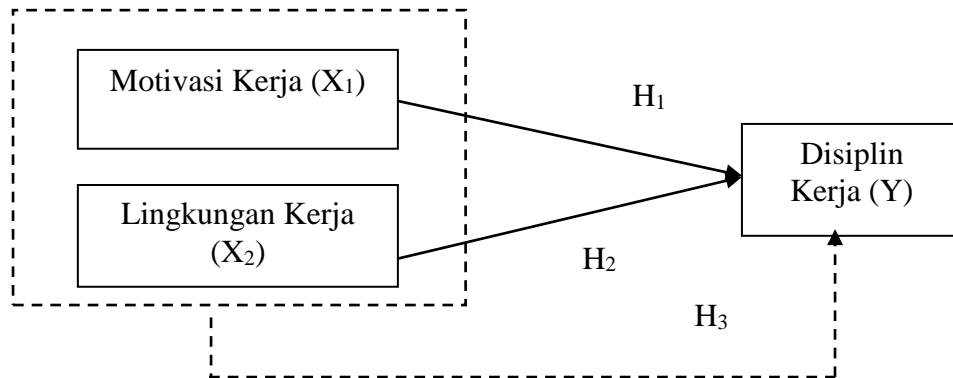
Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada disiplin karyawan. Menurut Sajangbati (2013) pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin yang baik bagi 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. H₁: Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin karyawan.
2. H₂: Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin karyawan.
3. H₃: 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. H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin karyawan.
2. H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin karyawan.
3. H₃: 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 menganalisis 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

Variabel	Indikator	No. Item
Disiplin Kerja Rivai, Veithzal. (2005).	1. Kehadiran	1
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	2
	3. Ketaatan pada standar kerja	3,4
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi	5
	5. Bekerja etis	6
Motivasi Kerja George dan Jones (dalam Dharmayanti, 2015)	1. Arah perilaku (<i>direction of behaviour</i>)	7,8,9,10
	2. Tingkat usaha (<i>level of effort</i>)	11,12,13
	3. Tingkat kegigihan (<i>level of persistence</i>).	14,15,16
Lingkungan Kerja Nitisemito (1992)	1. Suasana kerja	17,18
	2. Tersedianya fasilitas kerja	19
	3. Hubungan dengan rekan kerja	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 butirbutir 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 mengkonfirmasi 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 Pertanyaan	1	2	3
1	Motivasi Kerja	MK1	0,846		
		MK2	0,908		
		MK3	0,902		
		MK4	0,875		
		MK5	0,897		
		MK6	0,787		
		MK7	0,816		
		MK8	0,385		
		MK9	0,668		
		MK10	0,702		
2	Lingkungan Kerja	LK1			0,884
		LK2			0,839
		LK3			0,913
		LK4			0,880
		LK5			0,860
		LK6			0,735
3	Disiplin Kerja	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	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

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	0,355	0,852	0,264
Disiplin Kerja	0,853	0,575	0,555	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 dijelaskan 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 (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. 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 menyebarkan 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	Persentase (%)
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	Persentase (%)
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	Persentase (%)
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	Persentase (%)
<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 interkorelasi 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 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
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***
ΔR^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 (β) 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 (ΔR^2) 0,067 atau 6,7%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta (β) 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 (ΔR^2) 0,073 atau 7,3%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,228 dan $p=0,000$; dan koefisien beta (β) 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 (ΔR^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 (β) 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 (ΔR^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 (β) 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 (ΔR^2) 0,073 atau 7,3%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Hasil analisis deksriptif 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 (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,228 dan $p=0,000$; dan koefisien beta (β) 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 (ΔR^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 dengan 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 (β) sebesar 0,289 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^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 (β) 0,292 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^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 (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,228 dan $p=0,000$; dan koefisien beta (β) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,237 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^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 Equatuion 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* (4th ed.). United Kingdom: Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James, John M. Ivancevich, dan Donnely (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 Personalialia*. 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 ucapkan banyak terimakasih. Data isian Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara / Saudari, saya ucapkan 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 bosan 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	4	3	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	5	4	4	4
17	5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	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	5	3	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	3	4	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	3	4	4	4	4	5	3	2	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	3	3	4	4	5	5	5	5
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	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	3	4	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	4	5	2	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	4	3	1	1	1	2	1	2	5	5	5	4	5	4
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	4	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	2	1	2	2	4	4	4	5
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	3	5	5	4	5	4	4	5	4
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	3	5	5	3	3	2	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	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	4	5	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	3	3	4	4	5	5	5	5
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	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	5	4	5	3	3	3	3	2	3	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	2	3	5	5	5	1	5	1
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	4	4	4	3	1	4	4	4	5	4
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	2	2	2	2	2	2	2
108	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	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	3	4	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	3	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	3	2	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	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	3	2	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	3	5	3	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	3	4	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	2	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^a

	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^a

	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 ^a	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	0,355	0,852	0,264
Disiplin_Kerja	0,853	0,575	0,555	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	Cumulativ e 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	Cumulativ e 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	Cumulativ e 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

Motivasi_Kerja				
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	:	$X < 27,19$		

Lingkungan_Kerja				
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	:	$X < 18,20$		

Disiplin_Kerja			
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 ^{a,b}	Mean	30,4182	22,4273	20,9818
	Std. Deviation	3,23224	4,22413	2,59845
Most Extreme Differences	Absolute	,082	,114	,112
	Positive	,082	,090	,088
	Negative	-,062	-,114	-,112
Kolmogorov-Smirnov Z		,861	1,198	1,173
Asymp. Sig. (2-tailed)		,448	,113	,127

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Disiplin_Kerja * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin_Kerja * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	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^a

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

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,415	,404	2,00535

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

ANOVA^b

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

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	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^a

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,137 ^a	,019	,000	1,16600

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

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

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,961	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^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan_Terakhir ^a	.	Enter
2	Motivasi_Kerja ^a	.	Enter
3	Lingkungan_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,791 ^a	,625	,611	1,62030	,625	43,832	4	105	,000
2	,832 ^b	,693	,678	1,47483	,067	22,735	1	104	,000
3	,859 ^c	,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^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	460,299	4	115,075	43,832	,000 ^a
	Residual	275,665	105	2,625		
	Total	735,964	109			
2	Regression	509,750	5	101,950	46,871	,000 ^b
	Residual	226,213	104	2,175		
	Total	735,964	109			
3	Regression	542,892	6	90,482	48,270	,000 ^c
	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^a

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)	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^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Usia, Pendidikan_Terakhir ^a	.	Enter
2	Lingkungan_Kerja ^a	.	Enter
3	Motivasi_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,791 ^a	,625	,611	1,62030	,625	43,832	4	105	,000
2	,836 ^b	,698	,684	1,46069	,073	25,201	1	104	,000
3	,859 ^c	,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^d

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

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