

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DINAS
PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN dan ENERGI SUMBER
DAYA MINERAL D. I. YOGYAKARTA**

SKRIPSI

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



Disusun oleh:

Ulfa Sri Hartini

12808144036

PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

2019

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DINAS
PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN dan ENERGI SUMBER
DAYA MINERAL D. I. YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Oleh:

Ulfa Sri Hartini

12808144036

Telah disetujui dan disahkan

Pada tanggal 23 Agustus 2019

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Dosen Pembimbing



Arum Darmawati, S.E., M.M.

NIP. 19800405 200501 2 001

PENGESAHAN

Skrripsi yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN dan ENERGI SUMBER DAYA MINERAL D. I. YOGYAKARTA

Oleh:

Ulfa Sri Hartini

12808144036

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 27 Agustus 2019

Dan telah dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Setyabudi Indartono, Ph. D	Ketua Penguji		29 - 8 - 2019
Arum Darmawati, S.E., M.M.	Sekretaris		30 - 8 - 2019
Farlianto, MBA	Penguji Utama		30 - 8 - 2019

Yogyakarta, 30 Agustus 2019

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ulfa Sri Hartini

NIM : 12808144036

Prodi Tudi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN dan ENERGI SUMBER DAYA MINERAL D. I. YOGYAKARTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 23 Agustus 2019

Yang menyatakan,



Ulfa Sri Hartini
12808144036

MOTTO

“Sabar dalam mengatasi kesulitan dan bertindak bijaksana dalam mengatasinya
adalah sesuatu yang utama”.

(Anonim)

“*Learn from the mistakes in the past, try by using a different way, and always
hope for a successful future*”.

(Anonim)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya dedikasikan untuk

kedua orang tua, adik, keluarga dan sahabat saya.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral
D. I. Yogyakarta

Oleh:
Ulfah Sri Hartini
12808144036

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta.

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

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta sebesar $\beta=0,5411$ ($***p<0,001$; $p=0,000$) dengan ΔR^2 sebesar 0,365 atau 36,5%. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta sebesar $\beta=0,434$ ($***p<0,001$; $p=0,000$) dengan ΔR^2 sebesar 0,365 atau 36,5%. (3) Motivasi kerja $\beta=0,462$ ($***p<0,001$; $p=0,000$) dan lingkungan kerja $\beta=0,144$; ($***p<0,001$; $p=0,038$) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta dengan ΔR^2 sebesar 0,375 atau 37,5%.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT
TO WORK DISCIPLINE

(A Study of Employees in *Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta*)

By:
Ulfah Sri Hartini
12808144036

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effect of work motivation on employee work discipline in the Department of Public Works, Housing and Energy in Mineral Resources in Yogyakarta, (2) the influence of the work environment on work discipline in the Department of Public Works, Housing and Energy in Mineral Resources in Yogyakarta , and (3) the effect of work motivation and work environment on the work discipline of the Department of Public Works, Housing and Energy and Mineral Resources in Yogyakarta.

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

*The results found that: (1) Work motivation had a positive and significant effect on the work discipline of the employees of the Department of Public Works, Housing and Energy of Mineral Resources in Yogyakarta by $\beta = 0.5411$ ($*** p < 0.001; p = 0.000$) with ΔR^2 of 0.365 or 36.5%. (2) The work environment has a positive and significant effect on the work discipline of the employees of the Department of Public Works, Housing and Energy of Mineral Resources in Yogyakarta by $\beta = 0.434$ ($*** p < 0.001; p = 0.000$) with ΔR^2 by 0.365 or 36, 5%. (3) Work motivation $\beta = 0.462$ ($*** p < 0.001; p = 0.000$) and work environment $\beta = 0.144$; ($*** p < 0.001; p = 0.038$) simultaneously positive and significant effect on the work discipline of the employees of the Department of Public Works, Housing and Energy of Mineral Resources D. I. Yogyakarta with ΔR^2 of 0.375 or 37.5%.*

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Work Discipline

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M. Pd, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph. D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan juga selaku Ketua Penguji
4. Arum Darmawati, M.M, selaku dosen pembimbing dan sekretaris penguji yang telah meluangkan waktunya dalam memberi bimbingan, kritik, saran, dan motivasi dalam proses penulisan skripsi.
5. Farlianto, MBA sebagai narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu dalam proses perkuliahan.
7. Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta, terimakasih atas kerjasama dan bantuannya hingga selesai.

8. Keluarga tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2012 yang selalu memberikan dukungan.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesaiya penyusunan skripsi.

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

Yogyakarta, 23 Agustus 2019

Penulis,



Ulfa Sri Hartini
NIM. 12808144036

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Disiplin Kerja.....	13
2. Motivasi Kerja	17
3. Lingkungan Kerja	22
B. Penelitian yang Relevan	31
C. Kerangka Berpikir	32
D. Paradigma Penelitian	36
E. Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Desain Penelitian	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Definisi Operasional Variabel	38

D.	Populasi dan Sampel	41
E.	Teknik Pengumpulan Data	41
F.	Instrumen Penelitian.....	42
G.	Uji Instrumen.....	43
H.	Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		55
A.	Profil Objek Penelitian	55
B.	Hasil Penelitian	59
C.	Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		77
A.	Kesimpulan	77
B.	Keterbatasan Penelitian.....	78
C.	Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA		80
LAMPIRAN.....		85

DAFTAR GAMBAR

- | | |
|---|----|
| 1. Paradigma Penelitian ----- | 36 |
| 2. Bagan Struktur Organisasi Dinas PUP & ESDM DIY ----- | 58 |

DAFTAR TABEL

1. Data Presensi Keterlambatan -----	4
2. Faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai PUP & ESDM DIY -----	6
3. Kisi-kisi Instrumen -----	43
4. KMO and Bartlett's Test -----	45
5. Item Pertanyaan Lolos Uj CFA Rotated Component Matrixa -----	46
6. <i>Mean, Standar Deviation (SD), AVE, Cronbach's value and Corelations</i> -----	47
7. <i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Dicsriminant Validity</i> -----	48
8. Hasil Uji Reliabilitas -----	49
9. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin -----	60
10. Karakteristik Responden berdasarkan Usia -----	61
11. Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan -----	62
12. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir -----	62
13. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja-----	63
14. Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan -----	64
15. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja -----	65
16. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja-----	66
17. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja -----	66
18. Hasil Uji Normalitas -----	67
19. Hasil Uji Linieritas -----	68
20. Hasil Uji Muktikolinieritas -----	69
21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja -----	70
22. Ringkasan Hasil Hipotesis -----	72

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian -----	86
2. Data Penelitian -----	91
3. Data Validitas dan Reliabilitas -----	95
4. Data Karakteristik Responden -----	100
5. Data Kategorisasi Variabel -----	105
6. Hasil Uji Validitas Intrumen (CFA) -----	109
7. Hasil Reliabilitas -----	110
8. Hasil Uji Deskriptif -----	112
9. Perhitungan Rumus Kategorisasi -----	112
10. Hasil Uji Kategorisasi -----	114
11. Uji Asumsi Klasik -----	116
12. Hasil Uji Regresi -----	118
13. Surat Izin Penelitian dari Dinas PUP & ESDM DIY -----	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam kegiatan pencapaian tujuan organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dapat menggerakan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk setiap tantangan yang ada. Menurut Hasibuan (2009), karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Tentunya didalam sebuah organisasi sumber daya manusia harus dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan ketentuan organisasi. Untuk itu diperlukan disiplin kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja menurut Robbins (2005) dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting dan harus dimiliki oleh karyawan, karena kedisiplinan yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan dan ketaatan terhadap peraturan pada suatu organisasi. Sikap dan perilaku karyawan

tersebut tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja dan motivasi karyawan dalam bekerja. Nyaman atau tidaknya tempat bekerja, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan atasan tentu akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Karyawan dalam melakukan pekerjaannya juga membutuhkan kenyamanan, apabila kenyamanan yang diterima karyawan dirasa kurang maka akan berdampak buruk pada pemenuhan kewajiban karyawan dalam bekerja, begitupula sebaliknya. Karena menurut Salunke (2015) lingkungan kerja mengacu pada hubungan pekerja dengan lingkungannya yang dibagi menjadi beberapa dimensi seperti sosial, teknis dan ekonomi yang harus dilihat dan dirancang secara jeli. Sehingga lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan dapat memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan organisasi. Selain lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan, karyawan membutuhkan dorongan atau motivasi seseorang untuk bekerja akan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan.

Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang pekerjaan umum, perumahan, penataan ruang, dan energi sumber daya mineral serta kewenangan Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah. Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral mempunyai tugas melaksanakan pengaturan, pembinaan, pembangunan, pengawasan dan pengendalian di bidang energi baru terbarukan dan

konservasi energi, ketenagalistrikan, minyak dan gas bumi, sumber daya mineral, geologi dan air tanah.

Penelitian ini berfokus pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di Provinsi Yogyakarta. Banyak masyarakat umum yang menganggap bahwa PNS sebagai Aparat Sipil Negara masih memperlihatkan tindakan yang kurang disiplin dalam menjalan tugas, seperti disiplin dalam jam kerja yang berakibat pada menurunnya atau terlambatnya pelayanan publik. Indikator disiplin kerja menurut *Alfred R. Lateiner* dalam Soedjono (2002:72) adalah : (1) Ketepatan waktu, (2) Pemanfaatan sarana, (3) Tanggung jawab yang tinggi, (4) Ketaatan terhadap aturan kantor.

Indikator disiplin kerja yang pertama adalah Ketepatan Waktu. Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di Provinsi Yogyakarta menerapkan peraturan bahwa jam masuk kerja dimulai dari pukul 07.30 WIB. Namun pada praktiknya masih banyak karyawan Dinas yang tidak datang tepat waktu. Hasil ini dibuktikan pada hasil rekapan data presensi yang ada di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di Provinsi Yogyakarta periode Juli hingga Desember 2018.

Tabel 1. Data Presensi Keterlambatan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di Provinsi Yogyakarta periode Juli – Desember 2018

Bulan	Jumlah Pegawai	Persentase
Juli	99	53,5
Agustus	116	62,7
September	110	59,5
Oktober	114	61,6
November	115	62,1
Desember	112	60,5
Rata-rata	-	59,9

Sumber: Bagian kepegawaian Dinas PU Perumahan dan ESDM.

Dari data tersebut diketahui bahwa masih banyak pegawai di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di Provinsi Yogyakarta yang terlambat datang ke kantor. Rata-rata keterlambatan selama bulan Juli hingga Desember 2018 mencapai 59,9%. Pada bulan Juli sebanyak 99 pegawai atau 53,5% datang terlambat. Pada bulan Agustus sebanyak 116 pegawai atau 62,7% datang terlambat dan sekaligus merupakan tingkat keterlambatan paling tinggi selama periode Juli hingga Desember 2018. Pada bulan September sebanyak 110 pegawai atau 59,5% datang terlambat. Pada bulan Oktober sebanyak 114 pegawai atau 61,6% datang terlambat. Pada bulan November sebanyak 115 pegawai atau 62,1% datang terlambat. Pada bulan Desember sebanyak 112 pegawai atau 60,5% datang terlambat. Pada bulan Juli sebanyak 99 pegawai atau 53,5% datang terlambat dan merupakan tingkat keterlambatan terendah selama periode

Juli hingga Desember 2018. Banyaknya pegawai yang datang terlambat di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di Provinsi Yogyakarta mengindikasikan adanya ketidakdisiplinan pegawai.

Indikator disiplin kerja yang kedua adalah pemanfaatan sarana. Menurut hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada bulan Maret 2019 di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta diperoleh hasil bahwa fasilitas yang diberikan adalah tidak semua mendapatkannya seperti komputer karena pada pegawai usia lanjut masih termasuk tidak bisa mengoperasikan komputer secara aktif.

Indikator disiplin kerja yang ketiga adalah tanggung jawab yang tinggi. Berdasarkan wawancara dengan bagian kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta pegawai dalam memberikan pelayanan dan mengerjakan tugas belum mencapai target masing-masing karena disibukkan tugas dinas di luar.

Indikator disiplin kerja yang terakhir adalah ketataan terhadap aturan kantor. Berdasarkan wawancara kepada bagian kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta terdapat sejumlah karyawan yang terlambat untuk datang ke kantor dan juga tidak melakukan *scanning fingerprint* pada saat waktu masuk dan waktu pulang.

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, dan penegakan disiplin lewat hukum (law enforcement). Helmi (1996) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Oleh karena itu, penulis melakukan pra survei dengan 20 responden untuk mengetahui faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di Provinsi Yogyakarta. Penulis memberi lima opsi tentang faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Responden diminta untuk memilih dua faktor tertinggi yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja. Berikut ini hasil pra survei mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di Provinsi Yogyakarta.

Tabel 2. Faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di Provinsi Yogyakarta

No	Faktor yang Mempengaruhi	Jumlah Jawaban
1	Motivasi Kerja	16
2	Kepuasan Kerja	2
3	Lingkungan Kerja	14
4	Gaya Kepemimpinan	2
5	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	6
	Total	40/2 = 20 Responden

Sumber: Hasil Pra survei pada bulan Maret 2019

Dari Tabel 2 diketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memperoleh jumlah jawaban paling tinggi. Sebanyak 16 pegawai memilih faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dan sebanyak 14

pegawai memilih faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di Provinsi Yogyakarta.

Menurut Rivai (2009) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sehingga motivasi merupakan dorongan dalam diri seorang karyawan dalam suatu organisasi, dimana hal tersebut sangatlah diperlukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang merasa termotivasi untuk bekerja dapat dengan mudah membantu organisasi untuk mencapai target-target organisasi sehingga tercapailah tujuan organisasi. Dengan begitu motivasi dapat mendorong karyawan dalam memenuhi tanggungjawabnya untuk berkinerja dengan baik. Menurut George dan Jones (2005:157), indikator motivasi kerja meliputi: (1), Arah perilaku (direction of behavior), (2) Tingkat usaha (level of effort), (3) Tingkat kegigihan (level of persistence).

Pada indikator motivasi kerja yang pertama terhadap arah perilaku. Perilaku yang dimaksud adalah perilaku positif dan juga perilaku mau menaati tata aturan yang berlaku sebagaimana mencerminkan diri sebagai pegawai yang memiliki arah perilaku yang baik dan positif. Tetapi pada kenyataan pegawai masih belum menunjukkan perilaku tersebut.

Pada indikator motivasi kerja kedua adalah tingkat usaha. Tingkat usaha. Mengacu pada tingkat upaya yang dipilih seseorang untuk bekerja sesuai perilaku yang dipilih dimana pegawai yang menunjukkan sikap dan

perilaku baik serta berusaha mengerjakan tugas dengan serius akan menunjukan hasil yang sesuai. Fakta pengamatan dilapangan pegawai masih saja menyibukkan diri dengan bermain ponsel pintar, mengobrol satu dengan pegawai yang lain di dalam ruang kerja. Ini merupakan perilaku yang tidak memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam menyelesaikan tugas.

Pada indikator motivasi kerja yang ketiga adalah tingkat kegigihan. Mengacu pada dorongan karyawan ketika dihadapkan dengan masalah, rintangan, atau halangan dalam bekerja. Pegawai ini dalam menyelesaikan tugas pasti juga akan dihadapi rintangan seperti dalam menjalankan tugas masih terlihat pegawai meminta bantuan kepada yang lain. Ini menunjukan bahwa pegawai masih belum bias menyelesaikan tugas dan kendala yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya.

Faktor kedua yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai adalah lingkungan. Kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi pegawai meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja. Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral. Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral Yogyakarta penerangan pada koridor dan lobby adalah gelap dengan lampu dimatikan. Untuk suhu udara adalah tidak terlalu dingin karena pintu ruangan selalu terbuka. Sedangkan ruang gerak tidak terlalu besar.

Mengenai lingkungan terdapat juga fasilitas seperti komputer yang tidak semua mendapatkannya karena tidak bisa dalam pengoperasian.

Mengenai hubungan sesama pegawai, masih terlihat kecanggungan antar pegawai baru dengan pegawai yang sudah lama bekerja. Terlihatnya juga antar satu pegawai dengan yang lainnya masih berkelompok dan tidak berbaur.

Pada penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral. Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral bertugas untuk melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang pekerjaan umum, perumahan, penataan ruang, dan energi sumber daya mineral serta kewenangan Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah. (PERGUB DIY No. 47 Tahun 2008). Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan dalam organisasi tersebut. Sehingga judul penelitian pada penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta)”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan di kantor Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Persentase pegawai yang terlambat datang ke kantor tinggi.
2. Pelaksanaan kegiatan apel belum dilakukan secara optimal.
3. Beberapa pegawai tidak taat dalam penggunaan seragam kantor.
4. Kurangnya motivasi kerja pegawai yang ditunjukkan oleh kurangnya keseriusan pegawai dalam bekerja.
5. Kurangnya motivasi kerja pegawai yang ditunjukkan kurangnya usaha keras dalam mengatasi kendala kerja.
6. Tata letak meja yang terbuka dan berdekatan menyebabkan pegawai sulit fokus dengan pekerjaannya.
7. Fasilitas kantor kurang mendukung, seperti : jaringan intenet yang sering terputus, fasilitas fotokopi yang terbatas, dan fasilitas ruang rapat yang terbatas.

C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

E. Manfaat Penelitian

Setelah menguraikan tujuan penelitian di atas, berikut manfaat penelitian yang akan dilakukan:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan serta untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di organisasi.

2. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi organisasi dalam menyusun kebijakan mengenai hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta.

3. Bagi Pihak Akademis

Hasil dari penelitian ini sebagai informasi, pengetahuan dan proses pembelajaran tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berada pada suatu organisasi dan menjadi referensi penelitian selanjutnya pada masalah motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di suatu organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi semua tugas dengan tepat waktu dan mentaati semua peraturan yang ada menjadi salah satu keunggulan yang harus dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan meningkat kinerja dan akan dihargai oleh atasan karena kinerja tersebut. Menurut Hasibuan (2005:193), kedisiplinan adalah kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semuanya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Bohlander & Snell (2010) disiplin kerja adalah perilaku tertib dalam sebuah organisasi serta pelatihan yang membentuk dan memperkuat perilaku yang diinginkan atau mengoreksi perilaku yang tidak diinginkan dan mengembangkan pengendalian diri.

Sedangkan menurut Handoko (2014) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Robbins (2005) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Mondy (2008) disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2002) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap organisasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat penting dan harus dimiliki oleh seluruh karyawan, karena kedisiplinan yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan ketaatan terhadap peraturan pada suatu organisasi.

b. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Soedjono (2002:72) adalah

:

1. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2002:356) bahwa disiplin dapat timbul karena dua hal yaitu:

a) *Self imposed discipline.*

yaitu disiplin yang muncul dari dalam diri sendiri. Disiplin seperti ini disebut juga dengan motivasi diri. Terkadang motivasi muncul disebabkan karakter pribadinya. Jika karyawan memiliki karakter disiplin maka akan melakukan segala sesuatu lebih awal terhadap sesuatu yang dikerjakan.

b) *Command discipline.*

Maksudnya disiplin ini yaitu disiplin yang timbul dari perintah atau lingkungan eksternalnya. Disiplin seperti ini sifatnya lebih pada penekanan. Biasanya yang memberikan tekanan adalah orang yang memiliki kewenangan atau kekuasaan.

d. Efek Disiplin Kerja

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2008) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi. Dengan adanya sikap disiplin kerja akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Dengan adanya disiplin kerja akan

terbentuknya perilaku-perilaku konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi, dimana aturan tersebut merupakan tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2012).

Tujuan disiplin kerja untuk menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, aka tetapi meminimalisir masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan positif dalam lingkungan kerja (Sinambela, 2012). Para pegawai dengan rasa disiplin menumbuhkan semangat motivasi tinggi dalam bekerja, hal ini patut diberi perhatian dan dihargai. Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap positif seperti timbulnya rasa kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam suatu organisasi atau dinas serta timbul ketaatan kepada kewajiban (Astutik, 2016).

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Kadarisman (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Sehingga motivasi merupakan dorongan dalam diri seorang karyawan dalam suatu perusahaan,

dimana hal tersebut sangatlah diperlukan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa termotivasi untuk bekerja dapat dengan mudah membantu perusahaan untuk mencapai target-target perusahaan sehingga tercapailah tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2009) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

b. Indikator Motivasi

Menurut Dharmayanti (2015) indikator motivasi kerja meliputi:

- 1. Arah perilaku (*direction of behavior*)**

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

- 2. Tingkat usaha (*level of effort*)**

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

3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

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

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan terdapat faktor yang mempengaruhi didalamnya, Kadarisman (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Faktor Internal

a) Kematangan pribadi, merupakan kebiasaan yang dibawa individu sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b) Tingkat pendidikan, seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah pendidikannya.

- c) Keinginan dan harapan pribadi, seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.
- d) Kebutuhan, biasanya bersanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.
- e) Kelelahan dan kebosanan, biasanya mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada wkatunya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.
- f) Kepuasan kerja, karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *committed* terhadap pekerjaannya.

2) Faktor Eksternal

- a) Kondisi lingkungan kerja, meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- b) Kompensasi yang memadai, merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara baik.

- c) Supervisi yang baik, seorang supervisi dituntut untuk memahami sifat dan karakteristik bawahannya.
- d) Ada jaminan karier, Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa saja yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab, karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan tempatnya bekerja.
- f) Peraturan yang fleksibel, apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

d. Efek Motivasi Kerja

Menurut Wijoyo dan Ady (2013) Setiap perusahaan/organisasi selalu menginginkan mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawannya baik. Untuk itu perusahaan berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi,

pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja dan kebijakan perusahaan.

Bentuk-bentuk motivasi yang dapat diberikan diantaranya yaitu memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang bagi setiap karyawan, hingga memberikan penghargaan atas kinerjanya bagi karyawan yang berprestasi.

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya, karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan dapat dikatakan merupakan tempat para karyawan bekerja dalam menghabiskan waktu kerjanya. Menurut Nitisemito (2000:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya”.

Menurut Saydam (2000:226) lingkungan kerja ialah semua instrumen pekerjaan karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Menurut Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja dibuat agar

menciptakan suatu hubungan dalam bekerja dan mengikat antara karyawan dan lingkungan.

Menurut Sedarmayati (2011:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan benda atau bahan yang ada disekitar lingkungan yang mana karyawan, metode bekerja, dan aturan kerja sebagai individu atau berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan merasa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja bukan hanya mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, melainkan seringkali pengaruhnya cukup besar terhadap perusahaan (Nitisemito, 2000:199).

b. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992:159) yaitu:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan 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

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. 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.

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21), “bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terdiri dari 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:21), “Semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).

Menurut Moekijat (2002:135), “lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugasnya”. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan lingkungan disekitar yang berbentuk fisik atau berwujud dan yang berada disekitar

tempat kerja. Lingkungan kerja fisik juga meliputi pencahayaan dalam ruang kerja, warna, udara, serta suara yang mempengaruhi pekerjaan terhadap tugas yang dibebankan pada karyawan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009:31), “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan”. Menurut Nitisemito (2000:171), menyatakan bahwa: “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkatan atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di dalam perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri”.

Menurut Sumartono dan Sugito (2004:147), “lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya”. Jadi dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja non fisik adalah yang tidak memiliki bentuk secara fisik, tetapi

lebih kepada perilaku dan suatu hubungan kerja yang terjalin dengan baik, maupun dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan yang dapat menjalin hubungan dengan pola kerja sama dan komunikasi yang baik.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik dan berwujud, mencakup dari fasilitas kerja yang digunakan sehari-hari dalam menyelesaikan pekerjaan berupa tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik seperti hubungan yang baik, kerja sama dan komunikasi yang lancar. Oleh karena itu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk memberikan suasana yang nyaman untuk karyawan dan hubungan baik dengan semua rekan kerja.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex S. Nitisemito (1992:184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1) Warna

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3) Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan

yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

5) Keamanan

Keamanan Dalam hal keamanan, ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal definisi keamanan disini lebih luas jangakauannya dari itu. Termasuk disini adalah keamanan barang- barang milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan 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. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7) Tata ruang

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

e. Efek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi sikap disiplin dari pegawai. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain yaitu uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang memadai.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003) menyatakan bahwa dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik akan terbentuk

gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Dengan terbentuknya lingkungan kerja yang nyaman maka akan menimbulkan motivasi kerja, secara tidak langsung bekerja dilingkungan orang-orang yang termotivasi akan menimbulkan manfaat yaitu pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang berarti pekerjaan diselesaikan dengan standard yang benar dan dalam skala yang sudah ditetapkan.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu. Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Khasanah (2017), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)” memperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKD DIY.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Febriyanto (2017), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan PT.

Deltomed)" memperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Deltomed.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Wahono (2016), dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Ud. Sari Bumi di Sragen" memperoleh hasil temuan yang menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja UD. Sari Bumi.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian Supardi (1989) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri

individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Berdasarkan hasil penelitian Khasanah (2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifika terhadap disiplin kerja, hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Ady dan Wijono (2013) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatnya tingkat disiplin dari pegawai maka secara langsung dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, bahwa motivasi kerja merupakan suatu hal pendorong untuk meningkatkan kedisiplinan kerja maka demikian secara langsung motivasi berpengaruh posif terhadap sikap disiplin kerja, hal tersebut juga berlaku pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta, dimana pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja juga terlihat, dimana karyawan bersemangat dalam menjalankan tanggungjawab mereka, karyawan bersemangat bekerja karena adanya timbal balik yang diberikan organisasi. Hal tersebut yang memotivasi karyawan untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan optimal. Hasibuan (2009) menyebutkan bahwa balas jasa atau gaji, dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan semakin tinggi terhadap pekerjaan

kedisiplinan akan semakin baik. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

2. Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja merupakan kondisi yang berkaitan dengan tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Menurut Mangkunegara (2011) Lingkungan kerja merupakan faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi, dimana hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriyanto (2017) bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Dengan demikian bahwa lingkungan kerja merupakan suatu hal yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja, maka demikian dengan terbentuknya lingkungan atau suasana kerja seperti fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja harmonis, komunikasi kerja efektif akan berpengaruh positif terhadap sikap disiplin kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana suasana lingkungan kerja yang baik telah diterapkan pada lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum Yogyakarta. Pengaruh lingkungan kerja

terhadap disiplin kerja karyawan juga terlihat dalam lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum Yogyakarta, yaitu dengan tempat kerja yang nyaman, dengan adanya fasilitas yang memadai maka akan berdampak pada kedisiplinan karyawan dalam memenuhi tanggungjawabnya.

Menurut Robins (2005) menyebutkan bahwa salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah tanggung jawabnya terhadap perusahaan, kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan atasan, meliputi penggunaan dan pemeliharaan fasilitas yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

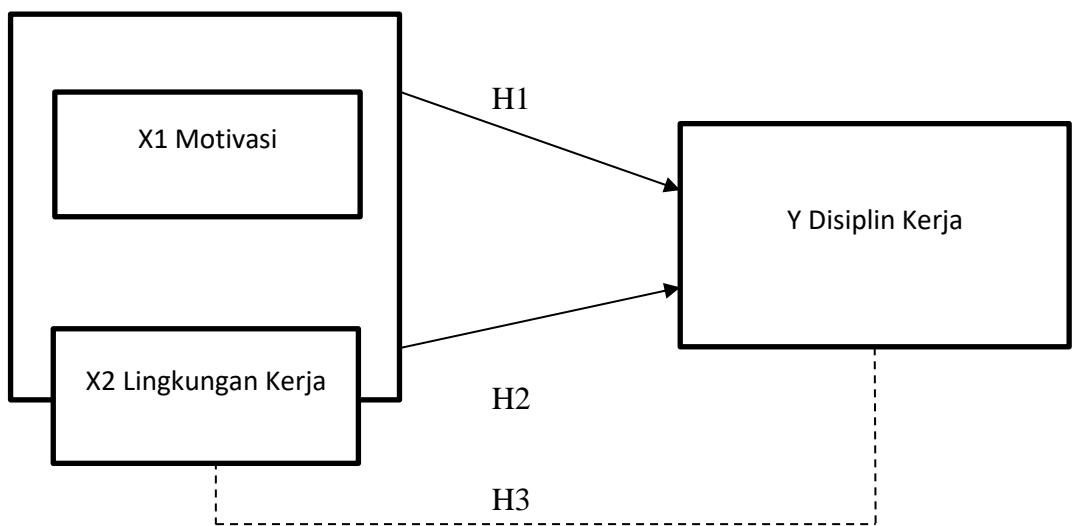
3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap adanya disiplin kerja pada karyawan, yaitu kepatuhan karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab dan kinerja mereka sesuai dengan apa yang telah dibebankan oleh organisasi. Hal tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khasanah (2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, hasil penelitian tersebut di dukung oleh penelitian Wahono (2016) bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap disiplin kerja. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

D. Paradigma Penelitian

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



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

- Pengaruh antar variable
 - Pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y
- H1: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja
- H2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja
- H3: Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

E. Hipotesis Penelitian

H1 Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja

H2 Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja

H3 Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

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

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral Jl. Bumijo No.5, Jetis, D. I. Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan selama bulan Maret – Juli 2019.

C. Definisi Operasional Variabel

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

1. Variabel Dependen (terikat)

Dalam penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja. Adapun indikator disiplin kerja menurut Lateiner dalam Soedjono, (2002:72) adalah:

1) Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2) Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2. Variabel Independen (bebas)

a. Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja dipenelitian ini adaah kesadaran dan dorongan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta untuk melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai peranan masing dengan baik. Indikator motivasi kerja menurut George dan Jones dalam Dharmayanti, (2015), indikator motivasi kerja meliputi:

1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

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

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

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

3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

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

b. Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai Dinas Pekerjaan

Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta dalam menjalankan tugasnya yang diembannya. Menurut Nitisemito (1992:159) Indikator-indikator lingkungan kerja:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya Fasilitas Kerja

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006).

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta yang berjumlah 100. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006).

Oleh sebab itu, sampel dalam penelitian ini sesuai dengan keadaan jumlah keseluruhan pegawai pada saat dilakukan penelitian yaitu 100 pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta.

E. Teknik Pengumpulan Data

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

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

Skala *likert* dalam penelitian ini menggunakan perhitungan skor sebagai berikut:

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

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari instrumen yang telah digunakan pada penelitian sebelumnya dengan indikator yang sama. Instrumen dalam penelitian ini berupa kuisioner dengan 3 variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Kuisioner dalam penelitian ini terdiri dari 32 pertanyaan yang meliputi: 10 pertanyaan untuk variabel disiplin kerja, 11 pertanyaan untuk variabel motivasi kerja, dan 11 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja.

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

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	No.Pertanyaan	Referensi
Motivasi Kerja	Arah Perilaku (Direction of behavior)	1,2,3	George dan Jones (dalam Dharmayanti, (2015)
	Tingkat Usaha (Level of Effort)	4,5,6,7	
	Tingkat Kegigihan	8,9,10,11	
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	12,13,14,15,16, 17,18	Nitisemito (1992:159)
	Hubungan Dengan Rekan Kerja	19,20	
	Tersedianya Fasilitas	21,22	
Disiplin Kerja	Ketepatan Waktu	23,24,25,26	Lateiner (dalam Soedjono, (2002:72)
	Pemanfaatan Sarana	27,28	
	Tanggung Jawab yang Tinggi	29,30	
	Ketaatan Terhadap Aturan Kantor	31,32	

G. Uji Instrumen

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

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat (Sudarmanto, 2005). 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) merupakan analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 201). Dengan demikian, tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor. Analisis CFA terpenuhi dengan asumsi nilai KMO (*Kaiser-Mayer-Oikin Measure of Sampling Adequacy*) lebih dari 0,5 dan nilai Barlett Test of Sphericity dengan signifikansi kurang dari 0,05 (Ghozali, 2011). Jika analisis CFA telah terpenuhi, maka tahap selanjutnya adalah menentukan apakah suatu kuisoner valid atau tidak.

Tabel 4. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,566
Bartlett's Test of Sphericity	165,394
df	55
Sig.	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Hasil tampilan output SPSS pada tabel di atas menunjukkan nilai KMO= 0,566 dan Bartlett test signifikan pada 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa analisis faktor terpenuhi dan dapat dilanjutkan uji validitas.

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

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

Tabel 5. Item Pertanyaan Lolos Uji CFA
Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
MK1	0,880		
MK2	0,910		
MK3	0,781		
MK4	0,849		
MK5	0,592		
MK6	0,896		
MK7	0,697		
MK8	0,920		
MK9	0,894		
MK10	0,723		
MK11	0,569		
LK1		0,783	
LK2		0,899	
LK3		0,904	
LK4		0,794	
LK5		0,691	
LK6		0,512	
LK7		0,713	
LK8		0,892	
LK9		0,750	
LK10		0,625	
LK11		0,570	
DK1			0,845
DK2			0,761
DK3			0,782
DK4			0,859
DK5			0,784
DK6			0,699
DK7			0,710
DK8			0,655
DK9			0,655
DK10			0,581

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

a. Rotation converged in 6 iterations.

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

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

a. ***Convergent Validity***

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

Tabel 6. Mean, Standar Deviation (SD), AVE, Cronbach's value dan Corelations

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Motivasi Kerja	36	3	0,534	0,901		
Lingkungan Kerja	32	3	0,666	0,538**	0,760	
Disiplin Kerja	33	3	0,566	0,547**	0,395*	0,945

Sumber: Data diolah tahun 2019

**Korelasi signifikan pada level 0,01 dan *Korelasi signifikan pada level 0,05

Nilai *Cronbach Alpha* ditunjukkan pada nilai yang dicetak tebal

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa semua variabel menunjukkan nilai AVE lebih dari 0,5, sehingga uji konvergen validiti dinyatakan diterima. Dapat disimpulkan bahwa nilai konstruk varibel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah sama.

a. ***Divergent Validity***

Divergent validity diukur berdasarkan nilai korelasi dan *discriminant validity*. Nilai korelasi dan *discriminant validity* diantara dua konstruk digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Campbell dan Fiske (1959) menyatakan bahwa nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85.

Tabel 7. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity

Variabel	AVE	1	2	3
Motivasi Kerja	0,534	0,534		
Lingkungan Kerja	0,666	0,315	0,666	
Disiplin Kerja	0,566	0,332	0,095	0,566

Sumber: Data diolah tahun 2019

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan (Sudarmanto, 2005). Suatu instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika selalu memberikan hasil yang sama baik digunakan oleh peneliti yang sama ataupun oleh peneliti yang berbeda.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, karena pengukuran instrumen menggunakan interval atau skala (1-4) (Sugiyono, 2014). Nilai *alpha cronbach* yang mendekati 1 berarti bahwa reliabilitas memiliki konsistensi yang tinggi. Cortina (1993) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut:

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

Adapun hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,901	Reliabilitas Baik
Lingkungan Kerja	0,760	Reliabilitas Baik
Disiplin Kerja	0,945	Reliabilitas Baik

Sumber: Data diolah tahun 2019

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 22* *SPSS* merupakan suatu program komputer yang secara khusus digunakan untuk mengolah dan menganalisis data statistik (Sudarmanto, 2005). *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 statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurosis, dan skewness (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisis data setiap responden dan mengkategorikan data tersebut ke dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data berdasarkan formula dari Azwar (2009) adalah sebagai berikut:

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

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

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

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

b. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Apakah

fungsi yang digunakan dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011). Uji linieritas terpenuhi jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

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

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

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (disiplin kerja). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi berganda.

Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Berikut ini adalah Persamaan regresi liner berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

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

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

C = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

R = Residual

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

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

4. Uji Delta Koefisien Determinasi

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

menunjukkan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen semakin terbatas. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Objek Penelitian

1. Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta

a. Visi

Terwujudnya Peningkatan Kemuliaan Martabat Manusia Jogja

b. Misi

Meningkatkan Kualitas Hidup, Kehidupan Dan Penghidupan
Masyarakat Yang Berkeadilan dan Berkeadaban Mewujudkan
Tata Pemerintahan Yang Demokratis

2. Tugas dan Fungsi Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta

Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY dibentuk berdasarkan **Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 63 Tahun 2018** Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral.

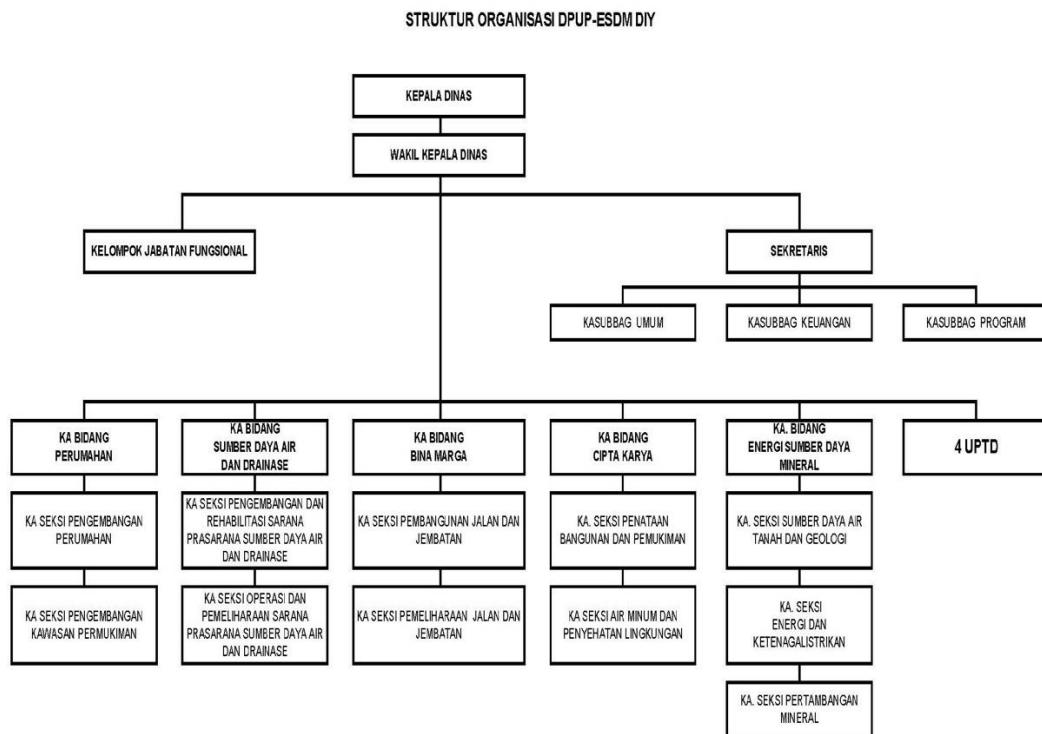
Dinas mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum, urusan pemerintahan bidang perumahan dan kawasan permukiman serta urusan pemerintahan bidang energi dan sumber daya mineral.

Untuk melaksanakan tugas tersebut diatas, Dinas mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan program kerja Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral
- b. Kebijakan teknis urusan pekerjaan umum, perumahan dan kawasan permukiman, serta energy sumber daya mineral
- c. Bahan dan pembinaan urusan pekerjaan umum, perumahan dan kawasan permukiman, serta energi sumber daya mineral
- d. Pengembangan dan pengelolaan urusan pekerjaan umum, perumahan dan kawasan permukiman, serta energi sumber daya mineral
- e. Pengawasan dan pengendalian urusan pekerjaan umum, perumahan dan kawasan permukiman, serta energy sumber daya mineral
- f. Jasa konstruksi
- g. Infrastruktur air limbah dan air minum perkotaan
- h. Pengawasan dan pengendalian perizinan energi sumber daya mineral
- i. Fasilitasi pembinaan urusan di bidang pekerjaan umum dan perumahan serta kawasan permukiman kabupaten/kota
- j. Pemberdayaan sumberdaya dan mitra kerja urusan di bidang pekerjaan umum, perumahan dan kawasan permukiman, serta energi sumber daya mineral

- k. Pelaksanaan pelayanan umum urusan pekerjaan umum, perumahan dan kawasan permukiman, serta energy sumber daya mineral
- l. Pelaksanaan kegiatan kesekretariatan
- m. Dekonsentrasi dan tugas pembantuan
- n. Pengevaluasian, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan bidang pekerjaan umum, perumahan dan kawasan permukiman serta energy sumber daya mineral
- o. Pelaksanaan koordinasi, pemantauan, evaluasi, pembinaan dan pengawasan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum, perumahan dan Kawasan permukiman yang menjadi kewenangan pemerintah kabupaten/kota
- p. Laporan pelaksanaan tugas dinas
- q. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan fungsi dan tugas dinas

3. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta



Gambar 2. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I.Yogyakarta

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral DIY dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 92 Tahun 2015 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tatakerja Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral DIY, seiring diterbitkannya Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 93 Tahun 2018 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas

Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral, UPT pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral yang terdiri dari :

- 1) Balai Pengembangan Jasa Konstruksi
- 2) Balai Pengelolaan Infrastruktur Air Limbah dan Air Minum Perkotaan
- 3) Balai Pengawasan dan Pengendalian Perizinan Energi Sumber Daya Mineral Wilayah Sleman, Yogyakarta, dan Gunungkidul
- 4) Balai Pengawasan dan Pengendalian Perizinan Energi dan Sumber Daya Mineral Wilayah Bantul dan Kulon Progo

B. Hasil Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki jumlah responden yang sama dengan jumlah populasi karena menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sesuai dengan keadaan jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 100 pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta. Dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu variable bebas dan variable terikat.

Variabel terikat pada penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja (Y) sedangkan varabel bebas pada penelitian ini yaitu motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂).

Metode pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dengan skala *likert* yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta.

1. Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan penghasilan. Berikut ini hasil analisis setiap karakteristik responden:

1) Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan proporsi jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 9. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase (%)
Pria	54	54,0
Wanita	46	46,0
Total	100	100,0

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa jenis kelamin responden mayoritas adalah pria sebanyak 54 responden (54%),

sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 46 responden (46%). Tabel tersebut menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta mayoritas pria.

2) Usia

Karakteristik usia bertujuan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan proporsi usia sebagai berikut:

Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20 tahun	1	1,0
21– 30 tahun	37	37,0
31– 40 tahun	22	22,0
41– 50 tahun	17	17,0
> 50 tahun	23	23,0
Total	100	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 209

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa Responden berdasarkan usia mayoritas berusia 21–30 tahun sebanyak 37 responden (37%), berusia > 50 tahun sebanyak 23 responden (23%), berusia 31-40 tahun sebanyak 22 responden (22%), berusia 41-50 tahun sebanyak 17 responden (17%), responden terendah berusia < 20 tahun sebanyak 1 responden (1%).

3) Status Pernikahan

Karakteristik status pernikahan bertujuan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan proporsi status pernikahan sebagai berikut:

Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan Profil	Frekuensi	Persentase (%)
Belum Menikah	21	21,0
Menikah	79	79,0
Total	100	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan Tabel 11 diketahui bahwa Responden berdasarkan status pernikahan mayoritas sudah menikah sebanyak 79 responden (79%), sedangkan belum menikah sebanyak 21 responden (21%).

4) Pendidikan Terakhir

Karakteristik pendidikan terakhir bertujuan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan proporsi pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	1	1,0
SMA	50	50,0
Diploma (D1/D2/D3)	8	8,0
Sarjana (S1)	40	40,0
Pascasarjana	1	1,0
Total	100	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan Tabel 12 diketahui bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir mayoritas SMA sebanyak 50 tahun, pendidikan terakhir sarjana (S1) sebanyak 40 responden (40%), pendidikan terakhir diploma (D1/D2/D3) sebanyak 8 responden (8%), dan pendidikan terakhir Pascasarjana dan SMP masing masing 1 responden (1%).

5) Lama Bekerja

Karakteristik lama bekerja bertujuan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan proporsi lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 2 tahun	19	19,0
2-10 tahun	38	38,0
11-20 tahun	9	9,0
21-30 tahun	22	22,0
>30 tahun	12	12,0
Total	100	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan Tabel 13 diketahui bahwa responden berdasarkan lama kerja mayoritas kerja selama 2 tahun-10 tahun sebanyak 38 responden (38%), lama kerja 21 tahun – 30 tahun sebanyak 22 responden (22%), < 2 tahun sebanyak 19 responden (19%), lama kerja > 30 tahun sebanyak 12 responden (12%), dan 11

tahun – 20 tahun sebanyak 9 responden (9%) dan responden terakhir berdasarkan penghasilan mayoritas berpenghasilan sebesar 2-4 juta sebanyak 67 responden (67%).

6) Penghasilan

Karakteristik penghasilan bertujuan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan proporsi penghasilan sebagai berikut:

Tabel 14. Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Frekuensi	Persentase (%)
1-2 juta	12	12,0
2-4 juta	67	67,0
4-6 juta	20	20,0
6-8 juta	1	1,0
Total	100	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan Tabel 14 diketahui bahwa penghasilan sebesar 4-6 juta sebanyak 20 responden (20%), penghasilan sebesar 1-2 juta sebanyak 12 responden (12%) dan 6-8 juta sebanyak 1 responden (1%).

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

1) Motivasi Kerja

Data untuk variabel motivasi kerja diperoleh melalui angket yang terdiri dari 11 butir pernyataan valid, dimana skor untuk setiap butir pernyataan maksimal 4 dan minimal 1. Yang diisi oleh sebanyak 100 pegawai.

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, nilai tertinggi adalah 44 dan nilai terendah 29. Hasil pengolahan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0 nilai rata-rata (*mean*) sebesar 35,72 dan standar deviasi sebesar 3,444.

Berikut ini hasil kategorisasi variabel motivasi kerja:

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Percentase (%)
Tinggi	$X \geq 39,1$	20	20,0
Sedang	$32,3 \leq X < 39,1$	73	73,0
Rendah	$X < 32,3$	7	7,0
Total		100	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 15, menunjukkan bahwa motivasi kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta berdasarkan skor modus (skor paling banyak muncul) termasuk dalam kategori tinggi.

2) Lingkungan Kerja

Data untuk variabel lingkungan kerja diperoleh melalui angket yang terdiri dari 11 butir pernyataan valid, dimana skor untuk setiap butir pernyataan maksimal 4 dan minimal 1. Yang diisi oleh sebanyak 100 pegawai.

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, nilai tertinggi adalah 42 dan nilai terendah 25. Hasil pengolahan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0 nilai rata-rata (*mean*) sebesar 31,78 dan standar deviasi sebesar 3,07.

Berikut merupakan hasil kategorisasi variabel lingkungan kerja:

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 34,86$	20	20,0
Sedang	$28,7 \leq X < 34,86$	75	75,0
Rendah	$X < 28,7$	5	5,0
Total		100	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 16, menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta berdasarkan skor modus (skor paling banyak muncul) termasuk dalam kategori tinggi.

3) Disiplin Kerja

Data untuk variabel disiplin kerja diperoleh melalui angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan valid, dimana skor untuk setiap butir pernyataan maksimal 4 dan minimal 1. Yang diisi oleh sebanyak 100 pegawai.

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, nilai tertinggi adalah 40 dan nilai terendah 29. Hasil pengolahan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0 nilai rata-rata (*mean*) sebesar 32,32 dan standar deviasi sebesar 2,860.

Tabel 17. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 35,18$	19	19,0
Sedang	$29,46 \leq X < 35,18$	76	76,0
Rendah	$X < 29,46$	19	19,0
Total		100	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 17, menunjukkan bahwa disiplin kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta berdasarkan skor modus (skor paling banyak muncul) termasuk dalam kategori tinggi.

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Uji Persyaratan bertujuan untuk mengetahui apakah analisis pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Berikut merupakan uji persyaratan yang dilakukan dalam penelitian ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebaran data sampel dalam penelitian ini mengikuti atau menyimpang dari sebaran normal. Analisis normalitas data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 22.0. Data dikatakan normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan data dikatakan tidak normal jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Berikut hasil uji normalitas data masing-masing variabel.

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Taraf Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,075	0,05	Normal
Lingkungan Kerja	0,174	0,05	Normal
Disiplin Kerja	0,097	0,05	Normal

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki sebaran data berdistribusi normal karena nilai signifikansinya $> 0,05$.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah hubungan antara dua buah variabel (variabel bebas dengan variabel terikat) memiliki hubungan yang bersifat linier atau tidak linier (Triyono, 2013). Pengujian linieritas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 22.0. Hasil uji linieritas variabel bebas dengan variabel terikat dilihat dari kolom signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* di tabel Anova. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka bersifat linier, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka bersifat tidak linier dan sebaliknya.

Berikut hasil uji linieritas yang telah dilakukan.

Tabel 19. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Taraf Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,068	0,05	Linier
Lingkungan Kerja	0,878	0,05	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas di atas dapat diambil kesimpulan pada uji linieritas variabel motivasi kerja (X_1) dengan variabel terikat disiplin kerja (Y) diperoleh hasil nilai signifikansi $(0,068) > 0,05$ dan lingkungan kerja (X_2) dengan variabel terikat disiplin kerja (Y) diperoleh hasil nilai signifikansi $(0,878) > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel motivasi dan lingkungan(X) terhadap variabel disiplin kerja (Y) adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

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

Berikut ini disajikan tabel mengenai hasil uji multikolinieritas:

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,992	1,008	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,992	1,008	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independen tidak terjadi korelasi yang tinggi. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *tolerance* pada variabel independen sebesar 0,992 (lebih dari 0,1) dan nilai VIF pada variabel independen sebesar 1,008 (kurang dari 10). Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan. Kebenaran hipotesis tersebut dibuktikan melalui data yang telah terkumpul (Sugiyono, 2016). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda

dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini.

Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22.00*.

Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Variabel	Disiplin Kerja			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	-0,403	0,563	-0,254	0,472
Usia	-0,057	0,167	-0,001	0,153
Status	0,444	-0,051	0,731	0,117
Pernikahan				
Pendidikan	-0,355	-0,493	-0,173	-0,413
Terakhir				
Lama Kerja	-0,048	-0,049	-0,015	-0,038
Penghasilan	0,095	-0,073	0,151	-0,030
Motivasi Kerja		0,541***		0,462***
Lingkungan Kerja			0,434***	0,144*
R ²	0,027	0,409	0,242	0,425
Δ R ²	-0,036	0,365	0,184	0,375

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

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 22.00* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 24. Berdasarkan Tabel 24, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja sebesar

$\beta=-0,541$ dan signifikan pada taraf signifikansi 0,001 ($***p<0,01$; $p=0,000$). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,365 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,001 ($**p<0,01$; $p=0,000$). Maka hipotesis pertama dapat diterima.

b. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta. Hasil ringkasan analisis regresi pada table di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan signifikan $\beta=-0,434$ 0,001 ($**p<0,01$; $p=0,000$). Besarnya pengaruh lingkungan terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,184 menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta.

Berdasarkan Tabel 21 diketahui bahwa nilai β masing-masing 0,462 untuk motivasi kerja dan 0,144 untuk lingkungan kerja. Kontribusi motivasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,375 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01. Maka hipotesis ketiga dapat diterima.

Tabel 22. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1	Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta	Terbukti
2	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta	Terbukti
3	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja dengan nilai koefisien beta (β) yang bernilai positif sebesar $0 \ \beta=-0,541$ dan signifikan pada taraf signifikansi 0,001 ($***p<0,01; \ p=0,000$). Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel disiplin kerja yaitu sebesar (ΔR^2) 0,365 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hipotesis pertama diterima berarti bahwa semakin meningkatnya motivasi Disiplin Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta dalam bekerja, maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat pula. Sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi kerja Disiplin Kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta, maka disiplin kerja pegawai menurun.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Febriyanto (2017), bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadarisman (2012), bahwa karyawan yang merasa termotivasi untuk bekerja dapat dengan mudah membantu perusahaan untuk mencapai target perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Tingkat disiplin kerja juga akan membaik dan terus meningkat apabila seseorang tersebut termotivasi dengan suatu hal seperti adanya keinginan pribadi dan adanya harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan, termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya dengan bekerja keras (Kadarisman, 2012).

Kelelahan dan kebosanan juga mampu mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada waktunya juga akan mempengaruhi disiplin kerjanya (Kadarisman, 2012). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan tingkat disiplin kerja. Dengan semakin besarnya motivasi kerja dari seseorang maka akan mampu meningkatkan disiplin kerja seperti pemberian kompensasi dengan mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jasanya seseorang tersebut dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Sutrisno (2016), yang mengatakan besar kecilnya kompensasi mampu mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian dan didukung oleh penelitian

sebelumnya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja signifikan $\beta=-0,434$ 0,001 (**p<0,01; p=0,000). Besarnya pengaruh lingkungan terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,184 menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Dari hasil berikut menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya Kadarisman (2012) bahwa kondisi lingkungan kerja mampu mempengaruhi tingkat disiplin kerja seperti meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian secara langsung lingkungan atau faktor eksternal mempengaruhi pelaksanaan kerja.

Berdasarkan teori yang dinyakan oleh Nitisemito (2000), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang membuat dirinya dalam menjalankan tugas. Dengan demikian lingkungan kerja harus dibuat senyaman mungkin dan suasana yang harmonis dapat mengikat antara karyawan dengan lingkungan kerja, hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Subono (2005), bahwa

lingkungan kerja dibuat agar menciptakan suatu hubungan dalam bekerja dan mengikat antara karyawan dan lingkungan.

Apabila terbentuknya lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan merasa aman, nyaman akan membentuk kenyamanan dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan teori yang dilakukan oleh Nitisemito (2000), bahwa lingkungan kerja bukan hanya mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, melainkan seringkali pengaruhnya cukup besar terhadap perusahaan. Hal ini disukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Febriyanto (2017), bahwa Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nitisemito (1992), bahwa suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Dimana lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja fasilitas dan alat bantu pekerjaan, ketenangan, pencahayaan termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Saydam, 1996). Dari hasil penelitian dan teori terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini, bahwa dapat dikatakan bahwa lingkungan dan suasana kerja berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja seseorang dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, hubungan dengan rekan kerja yang baik dan lengkap akan fasilitas maka dapat meningkatkan semangat kerja serta terbentuklah disiplin kerja itu sendiri.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu meningkatkan tingkat disiplin kerja. Dengan demikian sangat perlu adanya motivasi dan kondisi lingkungan yang baik agar terciptanya kemauan yang tinggi bagi seseorang untuk bekerja. Dengan analisis regresi berganda untuk pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja maupun pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja nilai β masing-masing 0,462 untuk motivasi kerja dan 0,144 untuk lingkungan kerja. Kontribusi motivasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,375 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01. Maka hipotesis ketiga dapat diterima. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini senada dengan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan hasil analisis dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja dengan nilai koefisien beta (β) yang bernilai positif sebesar $0 \ \beta=-0,541$ dan signifikan pada taraf signifikansi $0,001$ ($***p<0,01; \ p=0,000$). Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel disiplin kerja yaitu sebesar (ΔR^2) $0,365$ Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja signifikan $\beta=-0,434$ $0,001$ ($**p<0,01; \ p=0,000$). Besarnya pengaruh lingkungan terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) $0,184$.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai β masing-masing $0,462$ untuk motivasi kerja dan $0,144$ untuk lingkungan kerja. Kontribusi motivasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan disiplin kerja sebesar (ΔR^2) $0,375$ dan signifikan pada taraf signifikansi $0,01$.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta. Sehingga peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain untuk melihat sejauh mana kontribusinya.
2. Dalam penelitian ini metode pengambilan data penelitian menggunakan angket atau kuesioner sehingga memungkinkan data bersifat subyektif. Kedalaman data dalam menggali informasi tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral di D.I Yogyakarta kurang, maka akan lebih baik ditambahkan dengan wawancara yang lebih mendalam.

C. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka dapat disajikan implikasi sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I.

Yogyakarta. Disini perlunya peningkatan disiplin kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang signifikan serta perlunya peningkatan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Penelitian Pendidikan Manajemen

Penelitian mengenai bagaimana pengetahuan yang diberikan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta dalam tingkat disiplin kerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja yang efisien. Hal ini sangat memungkinkan untuk dikembangkan penelitian sejenis dengan variabel lain. Perlunya dikembangkan penelitian sejenis dengan menggunakan metodologi penelitian yang berbeda seperti dengan metode kualitatif agar dapat mengetahui lebih mendalam bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Dalam penelitian selanjutnya peneliti juga dapat menambah variasi penelitian dengan menambah sampel atau melakukan penelitian pada objek yang berbeda. Hasil penelitian ini dapat menjadi literatur dalam mata kuliah manajemen tentang bagaimana meningkatkan disiplin kerja dengan meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbozo, George Kafui, Owusu, Isaac Sakyi, Hoedoafia, Mebel A., dan Atarokah, Yaw Boateng. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource management*; 5(5): 12-18.
- Alfred, R. Lateiner. (2002). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta : Aksara Baru.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia dan Teori Pengukurannya*. Edisi ke-2. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western—Cengage Learning.
- Budianto, A. Aji Tri, Katini, Amelia. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 3, No. 1, Oktober, 2015
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). *Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix*. *Psychological bulletin*, 56(2), 81.
- Cortina, J. M. (1993). *What is coefficient alpha? An examination of theory and applications*. *Journal of applied psychology*, 78(1), 98.
- 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.
- Dewi, S. T., Mahanggoro, T. P., & Urmila, M. (2018). *Effect of Work Motivation with Working Discipline in Nursing Performance in Special Unit X Hospital in Yogyakarta*. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 7(3), 247-254.
- Fatoni, A., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). *Pengaruh Sanksi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang*. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(02).

- Febriyanto, Wahyu (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Pt Deltomed). S1 skripsi, Fakultas Ekonomi.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics*.
- Fransiskus, A. & Djoko, W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45. *Jurnal MAKSPRENEUR*, Vol. II, No. 2, Juni 2013, hal. 101 – 112
- George, J. and M. Jones, G. R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima). Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Keduapuluhenam. *BPFE*. Yogyakarta.
- Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit C. V. Haji Masanggung, Jakarta.
- Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Bumi Aksara,
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley, New York. Second Edition. New York: John Willey and Sons.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartika, Endo, Wijaya, Kaihatu Thomas S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festifal Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 12, No. 1, Maret 2010, 100-112.
- Khasanah, Amanatun (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta). S1 skripsi, Fakultas Ekonomi
- Kristanti, Erlina. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stress Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi

- Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. Vol. 1, No. 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Harold, J. (2002). Jackson. *Human resource management*, 13 edition, Tomson South-Western, United States.
- Mardi Astutik. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Jombang. Jawa Timur. Vol.2, No.2
- Marhendro, Haydan (2016). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul). S1 skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mc. Clelland. (1997). *Human Resources Management Practice*, Penguin Press, New York.
- Moekizat, (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. (Bandung: CV Pionir Jaya). h. 71
- Mondy, Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Nitisemito, Alex S, (1996). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Management Personalia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, B. A. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Permatasari, Jundah Ayu, Musadieq, Mochammad Al, Mayowan, Yuniadi. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 25, No. 1 Agustus 2015.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2005). Principles of organizational behavior. *Cultural Research Bureau, Tehran*. Management. 8 edition. Pearson Prentice Hall.

- Salunke, G. (2015). Work Environment and its effect on job satisfaction in cooperative sugar factories in Maharashtra, India. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology*, 4(5), 21-31.
- Santosa, P. B. (2005). Ashari. 2005. *Analisis statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Dijambatan.
- Sedarmayanti, (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psycology & Work Today (Ninth Edition)*. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Soedjono, Imam. (2002). *Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru
- Sondang, P. (2013). Siagian. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta. Sutrisno, Edy.
- Subono, Lewa. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sudarmanto, R. G. (2005). *Analisis regresi linear ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, M. P. P. (2007). *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Supardi, (1989), *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Ufuk edu. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta
- Suwondo, Diah Indriani, Sutanto, Eddy Madiono. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 17, No. 2, September 2015. Hal 135-144.

- Syaafriana, Rachmita (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) DIY). S1 skripsi.
- Wahono, T. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada UD. Sari Bumi Di Sragen (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Widari, Tri (2016). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta). S1. Skripsi. Fakultas Ekonomi
- Yanti, Ika Novi, Tobing, Suzanna Josephine, Tobing, Emerald G. M. (2016). Hubungan Antar Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention* Pada Departemen *Finance* PT XYZ. *Spesial Issues of Human Resources Management*. Vol 1(S), No. 1 Part 1.

LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

**Bapak/Ibu Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi
Sumber Daya Mineral di Provinsi DIY
Di Tempat**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral D. I. Yogyakarta"**.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi penilaian dan karir Bapak/Ibu/Saudara. Atas kesediaan dan kerjasama dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Ulfa Sri Hartini

DATA RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi data dibawah ini dengan cara diberi tanda centang (✓)

1. Jenis Kelamin :
a. Pria b. Wanita

2. Usia :
a. < 20 tahun
b. 21 tahun – 30 tahun
c. 31 tahun – 40 tahun
d. 41 tahun – 50 tahun
e. > 50 tahun

3. Status Pernikahan :
a. Belum Menikah b. Menikah

4. Pendidikan Terakhir :
a. SMP
b. SMA
c. Diploma (D1/D2/D3)
d. Sarjana (S1)
e. Pascasarjana (S2)
f. Doktor (S3)

5. Lama Bekerja :
a. < 2 tahun
b. 2 tahun – 10 tahun
c. 11 tahun – 20 tahun
d. 21 tahun – 30 tahun
e. > 30 tahun

7. Penghasilan :

- a. 1-2 juta
- b. 2-4 juta
- c. 4-6 juta
- d. 6-8 juta
- e. 8-10 juta
- f. > 10 juta

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

S = Setuju (3)

SS = Sangat Setuju (4)

Motivasi Kerja

No.	Item Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Dalam bekerja setiap harinya karyawan selalu hadir tepat waktu				
2	Dalam bekerja karyawan jarang membolos atau tidak hadir tanpa pemberitahuan				
3	Dalam bekerja karyawan selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan				
4	Karyawan selalu berusahan untuk selalu memanfaatkan waktu yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka				

5	Karyawan selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan mereka secara terampil dan kreatif				
6	Karyawan selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan pada saat mereka bekerja				
7	Karyawan selalu berusaha untuk serius dan focus pada pekerjaan yang mereka lakukan				
8	Pada saat cuaca buruk, karyawan akan tetap masuk kerja seperti biasanya				
9	Pada saat mendapat teguran dari atasan, tidak berkecil hati tetapi justru semakin terpacu untuk bekerja lebih baik lagi				
10	Pada saat melakukan kesalahan dalam pekerjaan berinisiatif untuk langsung memperbaiki lebih baik				
11	Setiap hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan				

Lingkungan Kerja

No.	Item Pertanyaan	STS	TS	S	SS
12	Tempat kerja anda terganggu suara bising sehingga anda tidak dapat bekerja dengan nyaman				
13	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang anda dalam bekerja				
14	Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga anda dapat bekerja dengan baik				
15	Anda sering mendengarkan musik dalam bekerja di ruang kerja				
16	Sirkulasi udara di ruang kerja anda sudah cukup baik.				
17	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan.				
18	Saya dapat bekerja dengan baik karena perusahaan memberi perhatian yang serius dan menjamin keamanan di lingkungan kerja				

19	Di lingkungan kerja anda tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan.				
20	Antar karyawan saling membantu apabila terjadi kesulitan/kesusahan				
21	Perusahaan tempat anda bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan				
22	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan anda				

Disiplin Kerja

No.	Item Pertanyaan	STS	TS	S	SS
23	Saya datang lebih awal di tempat kerja				
24	Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan				
25	Saya makan siang saat jam istirahat				
26	Saya kembali ke tempat kerja sebelum jam istirahat berakhir				
27	Saya selalu merapikan alat-alat kantor apabila telah selesai digunakan				
28	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan alat kantor agar terhindar dari kerusakan				
29	Saya mengerjakan tugas dengan tanggung jawab				
30	Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan				
31	Saya selalu minta ijin apabila tidak masuk kantor				
32	Saya selalu mengenakan pakaian kantor sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan				

Terimakasih Atas Jawabannya

2. Data Penelitian

No	Motivasi Kerja											JML	Lingkungan Kerja											JML	Disiplin Kerja										JML	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	34	2	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	32	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32	
2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	1	2	1	3	4	2	4	4	4	3	3	31	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	37	
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	33	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	30	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
6	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	31	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	40	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	32	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	34	
8	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	38	3	3	3	2	4	4	3	2	4	3	3	34	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33	
9	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	35	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34	
10	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	35	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	33	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32	
11	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	32	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	27	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	
12	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
14	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	28	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
16	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	34	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	29	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	36	
17	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	38	2	4	1	3	3	4	4	4	3	4	3	45	3	2	4	1	3	3	3	4	4	4	31	
18	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	37	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	
19	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	36	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	32	

20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	30	
21	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	34	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	30
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	35	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	30
23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	29	2	2	3	3	3	3	3	30	
24	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	37	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	30	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	30	
26	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	34	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	33	3	3	3	3	3	3	4	34	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	30	
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	32	4	2	3	3	3	3	3	31	
29	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	29	2	2	3	3	3	3	4	32	
30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	27	3	3	3	3	3	3	3	30	
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	30	4	3	4	3	3	3	3	33	
32	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	41	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	35	3	3	4	4	3	4	4	36	
33	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	38	4	4	3	4	4	4	4	39	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	30	3	2	3	3	3	3	3	29	
35	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	32	3	3	4	3	3	3	3	31
36	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	36	4	3	3	3	4	4	4	37	
37	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40	2	3	1	3	3	3	4	3	4	2	3	31	3	3	4	4	4	4	4	38	
38	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	37	2	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	30	3	3	4	4	4	4	4	38	
39	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	1	3	3	3	4	3	4	2	3	31	3	3	4	4	4	4	4	38	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	29	3	4	3	3	3	3	3	32	
41	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	35	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	38	4	2	3	3	3	3	3	4	32
42	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	33	3	4	3	3	4	4	4	37	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	29	3	3	3	3	3	3	3	30	
44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	32	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	25	2	2	3	3	3	3	3	29	
45	4	2	3	4	4	4	3	2	2	3	3	34	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	29	3	3	3	3	3	3	4	33		
46	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	37	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	37	3	3	3	3	4	3	3	31	

47	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	35	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	29	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	31		
48	4	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	37	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	38	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	34	
49	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	37	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	37	2	4	3	3	4	4	4	4	4	36		
50	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	37	2	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	32	4	2	3	3	3	3	4	4	4	34		
51	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	35	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	31
52	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	37	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	4	3	4	3	4	34	
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
54	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	36	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30		
56	4	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	34	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	31
57	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	39	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
58	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	39	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
59	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
61	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	34	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	
62	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	38	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	31	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	
63	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	39	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	31	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
64	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	39	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	35	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38		
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40		
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	42	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	36	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	
67	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	40	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	34	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	35
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
71	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	30	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	29	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	33	
72	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	36	

74	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	33	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	30	3	3	3	3	4	4	4	3	34	
75	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	34	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
76	4	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	37	2	3	2	2	4	2	4	2	4	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
77	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	31	
78	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	33	4	3	2	2	3	4	3	2	3	2	31	3	4	3	3	4	3	3	3	33	
79	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	34	1	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	30
80	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	37	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	4	3	3	31	
81	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	33	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	28	3	3	3	3	3	3	3	4	31	
82	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	30	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	30
83	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	35	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	4	32	
84	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	32	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	34	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	4	31	
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
87	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	37	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	35	3	3	3	3	4	3	3	4	32
88	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	38	4	4	3	3	3	4	4	3	34	
89	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	36	3	4	4	2	3	2	3	1	3	3	31	4	4	4	3	3	3	3	3	33	
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	32	
91	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	37	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
92	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	35	3	3	3	3	3	3	4	3	32	
93	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	1	2	1	3	4	2	4	4	4	3	31	2	4	4	3	4	4	4	4	37	
94	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	33	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	3	3	3	3	30		
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
96	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	31	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
97	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	37	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	35	3	3	3	3	4	3	3	4	32	
98	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	38	4	4	3	3	3	4	4	3	34	
99	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	36	3	4	4	2	3	2	3	1	3	3	31	4	4	4	3	3	3	3	3	33	
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	4	32	

3. Data Validitas dan Reliabilitas

No	Motivasi Kerja											Lingkungan Kerja											Disiplin Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	3	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
8	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	
9	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
10	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
11	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4

17	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	1	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	1	3	3	3	4	4	4		
18	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
19	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3			
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
21	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	
24	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
26	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4		
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3
29	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	
30	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4		
32	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4			
33	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4			
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
35	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3		
36	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4			
37	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	1	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4			
38	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4			
39	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4			
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4			

41	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
42	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
45	4	2	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4		
46	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
47	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4			
48	4	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4			
49	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4			
50	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4			
51	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4			
52	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4				
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
54	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
56	4	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4				
57	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
58	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
59	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
61	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4				
62	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
63	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4			
64	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4			

89	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
91	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
93	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	3	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
94	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
96	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
97	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
98	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
99	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4

4. Data Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Status Pernikahan	Pendidikan Terakhir	Lama Kerja	Penghasilan
1	Pria	31- 40 tahun	Menikah	SMA	2 - 10 tahun	2-4 juta
2	Pria	41 - 50 tahun	Menikah	SMA	21 - 30 tahun	2-4 juta
3	Pria	21 - 30 tahun	Belum Menikah	Sarjana (S1)	< 2 tahun	2-4 juta
4	Wanita	31 - 40 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	2-4 juta
5	Wanita	21 - 30 tahun	Belum Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	2-4 juta
6	Wanita	> 50 tahun	Menikah	Diploma (D1/D2/D3)	21 - 30 tahun	4-6 juta
7	Wanita	21 - 30 tahun	Belum Menikah	Sarjana (S1)	< 2 tahun	2-4 juta
8	Pria	> 50 tahun	Menikah	SMA	> 30 tahun	4-6 juta
9	Wanita	31 - 40 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	< 2 tahun	2-4 juta
10	Wanita	41 - 50 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	21 - 30 tahun	4-6 juta
11	Pria	> 50 tahun	Menikah	SMA	> 30 tahun	4-6 juta
12	Wanita	21 - 30 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	2-4 juta
13	Pria	31 - 40 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	2-4 juta
14	Wanita	31 - 40 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	2-4 juta
15	Pria	> 50 tahun	Menikah	SMA	21 - 30 tahun	2-4 juta
16	Wanita	> 50 tahun	Menikah	SMA	21 - 30 tahun	2-4 juta
17	Pria	21 - 30 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	2-4 juta
18	Pria	31 - 40 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	2-4 juta
19	Wanita	21 - 30 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	2-4 juta
20	Pria	41 - 50 tahun	Menikah	SMA	11 - 20 tahun	2-4 juta

21	Pria	> 50 tahun	Menikah	SMA	> 30 tahun	4-6 juta
22	Wanita	31 - 40 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	2-4 juta
23	Pria	21 - 30 tahun	Menikah	SMA	2 - 10 tahun	2-4 juta
24	Wanita	41 - 50 tahun	Belum Menikah	Sarjana (S1)	11 - 20 tahun	4-6 juta
25	Pria	21 - 30 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	< 2 tahun	2-4 juta
26	Wanita	> 50 tahun	Menikah	SMA	21 - 30 tahun	4-6 juta
27	Pria	41 - 50 tahun	Menikah	Pascasarjana (S2)	2 - 10 tahun	2-4 juta
28	Pria	31 - 40 tahun	Menikah	SMA	11 - 20 tahun	2-4 juta
29	Pria	41 - 50 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	21 - 30 tahun	6-8 juta
30	Pria	21 - 30 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	< 2 tahun	2-4 juta
31	Pria	> 50 tahun	Menikah	Diploma (D1/D2/D3)	11 - 20 tahun	2-4 juta
32	Pria	31 - 40 tahun	Menikah	SMA	11 - 20 tahun	2-4 juta
33	Pria	41 - 50 tahun	Menikah	SMA	21 - 30 tahun	2-4 juta
34	Pria	41 - 50 tahun	Menikah	SMA	11 - 20 tahun	2-4 juta
35	Wanita	21 - 30 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	2-4 juta
36	Wanita	31 - 40 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	1-2 juta
37	Pria	41 - 50 tahun	Menikah	Diploma (D1/D2/D3)	11 - 20 tahun	2-4 juta
38	Pria	> 50 tahun	Menikah	SMA	> 30 tahun	4-6 juta
39	Pria	41 - 50 tahun	Menikah	SMA	21 - 30 tahun	2-4 juta
40	Pria	31 - 40 tahun	Menikah	SMA	2 - 10 tahun	1-2 juta
41	Pria	21 - 30 tahun	Menikah	SMA	2 - 10 tahun	2-4 juta
42	Pria	21 - 30 tahun	Menikah	SMA	2 - 10 tahun	2-4 juta
43	Wanita	21 - 30 tahun	Belum Menikah	SMA	< 2 tahun	1-2 juta
44	Pria	41 - 50 tahun	Menikah	SMA	21 - 30 tahun	2-4 juta
45	Wanita	31 - 40 tahun	Menikah	SMA	11 - 20 tahun	2-4 juta

46	Pria	21 - 30 tahun	Menikah	Diploma (D1/D2/D3)	2 - 10 tahun	2-4 juta
47	Pria	21 - 30 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	< 2 tahun	2-4 juta
48	Pria	> 50 tahun	Menikah	Diploma (D1/D2/D3)	21 - 30 tahun	4-6 juta
49	Pria	> 50 tahun	Menikah	SMP	21 - 30 tahun	2-4 juta
50	Pria	21 - 30 tahun	Belum Menikah	SMA	< 2 tahun	4-6 juta
51	Wanita	21 - 30 tahun	Belum Menikah	SMA	< 2 tahun	1-2 juta
52	Wanita	21 - 30 tahun	Belum Menikah	SMA	2 - 10 tahun	2-4 juta
53	Pria	> 50 tahun	Menikah	SMA	21 - 30 tahun	2-4 juta
54	Wanita	21 - 30 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	2-4 juta
55	Wanita	41 - 50 tahun	Menikah	SMA	21 - 30 tahun	2-4 juta
56	Wanita	> 50 tahun	Menikah	SMA	> 30 tahun	4-6 juta
57	Wanita	21 - 30 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	2-4 juta
58	Wanita	21 - 30 tahun	Belum Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	2-4 juta
59	Pria	31 - 40 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	21 - 30 tahun	4-6 juta
60	Pria	21 - 30 tahun	Belum Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	2-4 juta
61	Wanita	21 - 30 tahun	Belum Menikah	SMA	< 2 tahun	1-2 juta
62	Wanita	21 - 30 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	< 2 tahun	2-4 juta
63	Wanita	> 50 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	> 30 tahun	4-6 juta
64	Wanita	21 - 30 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	< 2 tahun	2-4 juta
65	Wanita	21 - 30 tahun	Belum Menikah	SMA	2 - 10 tahun	1-2 juta
66	Pria	21 - 30 tahun	Belum Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	2-4 juta
67	Pria	21 - 30 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	1-2 juta

68	Wanita	21 - 30 tahun	Menikah	SMA	2 - 10 tahun	2-4 juta
69	Wanita	31 - 40 tahun	Menikah	SMA	2 - 10 tahun	2-4 juta
70	Pria	31 - 40 tahun	Menikah	SMA	2 - 10 tahun	2-4 juta
71	Wanita	41 - 50 tahun	Menikah	SMA	21 - 30 tahun	2-4 juta
72	Wanita	31 - 40 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	< 2 tahun	2-4 juta
73	Wanita	31 - 40 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	> 30 tahun	2-4 juta
74	Pria	> 50 tahun	Menikah	SMA	> 30 tahun	4-6 juta
75	Pria	41 - 50 tahun	Menikah	SMA	2 - 10 tahun	2-4 juta
76	Pria	> 50 tahun	Menikah	SMA	21 - 30 tahun	2-4 juta
77	Wanita	> 50 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	11 - 20 tahun	2-4 juta
78	Pria	> 50 tahun	Menikah	SMA	21 - 30 tahun	4-6 juta
79	Wanita	21 - 30 tahun	Belum Menikah	Diploma (D1/D2/D3)	2 - 10 tahun	2-4 juta
80	Pria	31 - 40 tahun	Menikah	SMA	2- 10 tahun	2-4 juta
81	Wanita	< 20 tahun	Belum Menikah	SMA	< 2 tahun	1-2 juta
82	Wanita	21 - 30 tahun	Belum Menikah	Sarjana (S1)	< 2 tahun	1-2 juta
83	Pria	21 - 30 tahun	Belum Menikah	Diploma (D1/D2/D3)	< 2 tahun	1-2 juta
84	Pria	31 - 40 tahun	Menikah	SMA	2 - 10 tahun	1-2 juta
85	Pria	21 - 30 tahun	Belum Menikah	SMA	2 - 10 tahun	1-2 juta
86	Wanita	21 - 30 tahun	Belum Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	2-4 juta
87	Pria	> 50 tahun	Menikah	SMA	> 30 tahun	4-6 juta
88	Pria	41 - 50 tahun	Menikah	SMA	21 - 30 tahun	2-4 juta
89	Wanita	> 50 tahun	Menikah	SMA	> 30 tahun	4-6 juta
90	Wanita	31 - 40 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	< 2 tahun	2-4 juta
91	Pria	21 - 30 tahun	Menikah	SMA	2 - 10 tahun	2-4 juta

92	Pria	41 - 50 tahun	Menikah	SMA	21 - 30 tahun	2-4 juta
93	Pria	21 - 30 tahun	Belum Menikah	Sarjana (S1)	< 2 tahun	2-4 juta
94	Wanita	31 - 40 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	2-4 juta
95	Wanita	21 - 30 tahun	Belum Menikah	Sarjana (S1)	2 - 10 tahun	2-4 juta
96	Wanita	> 50 tahun	Menikah	Diploma (D1/D2/D3)	21 - 30 tahun	4-6 juta
97	Pria	> 50 tahun	Menikah	SMA	> 30 tahun	4-6 juta
98	Pria	41 - 50 tahun	Menikah	SMA	21 - 30 tahun	2-4 juta
99	Wanita	> 50 tahun	Menikah	SMA	> 30 tahun	4-6 juta
100	Wanita	31 - 40 tahun	Menikah	Sarjana (S1)	< 2 tahun	2-4 juta

5. Data Kategorisasi Variabel

No	Motivasi Kerja	KTG	Lingkungan Kerja	KTG	Disiplin Kerja	KTG
1	34	Sedang	32	Sedang	32	Sedang
2	36	Sedang	35	Tinggi	32	Sedang
3	43	Tinggi	31	Sedang	37	Tinggi
4	33	Sedang	30	Sedang	30	Sedang
5	33	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
6	31	Rendah	29	Sedang	30	Sedang
7	40	Tinggi	32	Sedang	34	Sedang
8	38	Sedang	34	Sedang	33	Sedang
9	36	Sedang	35	Tinggi	34	Sedang
10	35	Sedang	33	Sedang	32	Sedang
11	32	Rendah	27	Sedang	29	Rendah
12	32	Rendah	31	Sedang	29	Rendah
13	33	Sedang	28	Rendah	30	Sedang
14	34	Sedang	28	Rendah	38	Tinggi
15	33	Sedang	29	Sedang	30	Sedang
16	34	Sedang	29	Sedang	36	Tinggi
17	38	Sedang	35	Tinggi	31	Sedang
18	37	Sedang	27	Sedang	29	Rendah
19	36	Sedang	32	Sedang	32	Sedang
20	33	Sedang	33	Sedang	30	Sedang
21	34	Sedang	32	Sedang	30	Sedang
22	35	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
23	34	Sedang	29	Sedang	30	Sedang
24	37	Sedang	31	Sedang	30	Sedang

25	33	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
26	34	Sedang	33	Sedang	34	Sedang
27	33	Sedang	33	Sedang	30	Sedang
28	34	Sedang	32	Sedang	31	Sedang
29	40	Tinggi	29	Sedang	32	Sedang
30	35	Sedang	27	Rendah	30	Sedang
31	35	Sedang	30	Sedang	33	Sedang
32	41	Tinggi	35	Tinggi	36	Tinggi
33	41	Tinggi	38	Tinggi	39	Tinggi
34	33	Tinggi	30	Sedang	29	Rendah
35	29	Rendah	32	Sedang	31	Sedang
36	40	Tinggi	36	Tinggi	37	Tinggi
37	40	Tinggi	31	Sedang	38	Tinggi
38	37	Tinggi	30	Sedang	38	Tinggi
39	33	Sedang	31	Sedang	38	Tinggi
40	33	Sedang	29	Sedang	32	Sedang
41	35	Sedang	38	Tinggi	32	Sedang
42	42	Tinggi	33	Sedang	37	Tinggi
43	33	Sedang	29	Sedang	30	Sedang
44	32	Rendah	25	Rendah	29	Rendah
45	34	Sedang	29	Sedang	33	Sedang
46	37	Sedang	37	Tinggi	31	Sedang
47	35	Sedang	29	Sedang	31	Sedang
48	37	Sedang	38	Tinggi	34	Sedang
49	37	Sedang	37	Tinggi	36	Tinggi
50	37	Sedang	32	Sedang	34	Sedang

51	35	Sedang	28	Sedang	31	Sedang
52	37	Sedang	31	Sedang	34	Sedang
53	34	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
54	36	Sedang	31	Sedang	29	Sedang
55	33	Sedang	33	Sedang	30	Sedang
56	34	Sedang	30	Sedang	31	Sedang
57	39	Sedang	32	Sedang	30	Sedang
58	39	Sedang	33	Sedang	30	Sedang
59	39	Sedang	34	Rendah	30	Sedang
60	33	Sedang	27	Sedang	30	Sedang
61	43	Tinggi	34	Sedang	36	Tinggi
62	38	Sedang	31	Sedang	31	Sedang
63	39	Sedang	31	Sedang	32	Sedang
64	40	Tinggi	35	Tinggi	38	Tinggi
65	44	Tinggi	42	Tinggi	40	Tinggi
66	42	Tinggi	36	Tinggi	38	Tinggi
67	40	Tinggi	34	Sedang	35	Tinggi
68	33	Sedang	30	Sedang	30	Sedang
69	33	Sedang	30	Sedang	30	Sedang
70	33	Sedang	30	Sedang	30	Sedang
71	30	Sedang	29	Sedang	33	Sedang
72	42	Tinggi	32	Sedang	31	Sedang
73	33	Sedang	32	Sedang	36	Tinggi
74	33	Sedang	30	Sedang	34	Sedang
75	34	Sedang	29	Sedang	30	Sedang
76	37	Sedang	31	Sedang	30	Sedang

77	32	Rendah	35	Tinggi	31	Sedang
78	33	Sedang	31	Sedang	33	Sedang
79	34	Sedang	32	Sedang	30	Sedang
80	37	Sedang	35	Tinggi	31	Sedang
81	33	Sedang	28	Sedang	31	Sedang
82	30	Rendah	25	Sedang	30	Sedang
83	35	Sedang	28	Sedang	32	Sedang
84	32	Sedang	33	Sedang	30	Sedang
85	34	Sedang	31	Sedang	31	Sedang
86	33	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
87	37	Sedang	35	Sedang	32	Sedang
88	42	Tinggi	38	Tinggi	34	Sedang
89	36	Sedang	31	Sedang	33	Sedang
90	33	Sedang	32	Sedang	32	Sedang
91	43	Tinggi	37	Tinggi	40	Tinggi
92	36	Sedang	35	Tinggi	32	Sedang
93	43	Tinggi	31	Sedang	37	Tinggi
94	33	Sedang	30	Sedang	30	Sedang
95	33	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
96	31	Sedang	29	Sedang	30	Sedang
97	37	Sedang	35	Tinggi	32	Sedang
98	42	Tinggi	38	Tinggi	34	Sedang
99	36	Sedang	31	Sedang	33	Sedang
100	33	Sedang	32	Sedang	32	Sedang

6. Hasil Uji Validitas Intrumen (CFA)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.566
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df	165.394 55
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
MK1	0,880		
MK2	0,910		
MK3	0,781		
MK4	0,849		
MK5	0,592		
MK6	0,896		
MK7	0,697		
MK8	0,920		
MK9	0,894		
MK10	0,723		
MK11	0,569		
LK1		0,783	
LK2		0,899	
LK3		0,904	
LK4		0,794	
LK5		0,691	
LK6		0,512	
LK7		0,713	
LK8		0,892	
LK9		0,750	
LK10		0,625	
LK11		0,570	
DK1			0,845
DK2			0,761

DK3			0,782
DK4			0,859
DK5			0,784
DK6			0,699
DK7			0,710
DK8			0,655
DK9			0,655
DK10			0,581

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

7. Hasil Reliabilitas

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	100	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	100	100.0

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

1. Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	11

2. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.693	11

3. Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	10

8. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MK	100	29	44	35.72	3.444
LK	100	25	42	31.78	3.087
DK	100	29	40	32.32	2.860
Valid N (listwise)	100				

9. Perhitungan Rumus Kategorisasi

Motivasi Kerja		
Mi	=	35,72
Sdi	=	3,4
Tinggi :	$X \geq M + SD$	
Sedang :	$M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah :	$X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi		$X \geq 39,1$
Sedang	$32,3 \leq X < 39,1$	
Rendah		$X < 32,3$

Lingkungan Kerja

Mi	=	31,78
Sdi	=	3,08

Tinggi : $X \geq M + SD$

Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$

Rendah : $X < M - SD$

Kategori Skor

Tinggi $X \geq 34,86$

Sedang $28,7 \leq X < 34,86$

Rendah $X < 28,7$

Disiplin Kerja

Mi	=	32,32
Sdi	=	2,86

Tinggi : $X \geq M + SD$

Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$

Rendah : $X < M - SD$

Kategori Skor

Tinggi $X \geq 35,18$

Sedang $29,46 \leq X < 35,18$

Rendah $X < 29,46$

10. Hasil Uji Kategorisasi

Frequencies

Statistics

	motivasi_kerja	lingkungan	disiplin_kerja
N	100	100	100
Missing	0	0	0

Frequency Table

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	7.0	7.0	7.0
	Sedang	73	73.0	73.0	80.0
	Tinggi	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	5.0	5.0	5.0
	Sedang	75	75.0	75.0	80.0
	Tinggi	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Disiplin kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	5.0	5.0	5.0
	Sedang	76	76.0	76.0	81.0
	Tinggi	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

11. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		motivasi	lingkungan_kerja	disiplin
N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45,1800	71,9500	74,8900
	Std. Deviation	10,80626	15,49087	16,80121
	Absolute	,128	,110	,123
Most Extreme Differences	Positive	,085	,090	,068
	Negative	-,128	-,110	-,123
Kolmogorov-Smirnov Z		1,281	1,105	1,230
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075	,174	,097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolineritas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_kerja , 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
1	.633 ^a	.401	.388	2.237

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Motivasi_kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	324.527	2	162.263	32.437	.000 ^a
Residual	485.233	97	5.002		
Total	809.760	99			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Motivasi_kerja

b. Dependent Variable: Disiplin_kerja

Uji Liniearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	20698,490	29	713,741	6,894	,000
disiplin *	Between Groups	8339,622	1	8339,622	80,550	,000
motivasi	Deviation from Linearity	12358,868	28	441,388	4,263	,068
	Within Groups	7247,300	70	103,533		
	Total	27945,790	99			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	7024,567	33	212,866	,672	,894
disiplin *	Between Groups	65,303	1	65,303	,206	,651
lingkungan_kerja	Deviation from Linearity	6959,264	32	217,477	,686	,878
	Within Groups	20921,22	66	316,988		
	Total	27945,790	99			

12. Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penghasilan, Jenis Kelamin, Lama Kerja, pendidikan Terakhir, Status Pernikahan, Usia ^b		Enter

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	,163 ^a	,027	-,036	2,911

a. Predictors: (Constant), Penghasilan, Jenis Kelamin, Lama Kerja, pendidikan Terakhir, Status Pernikahan, Usia

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Squa	F	Sig.	
1	Regression	21,519	6	3,586	,423	,862 ^b
	Residual	788,241	93	8,476		
	Total	809,760	99			

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja

b. Predictors: (Constant), Penghasilan, Jenis Kelamin, Lama Kerja, pendidikan Terakhir, Status Pernikahan, Usia

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	33,134	1,890		17,536	,000
	Jenis Kelamin	-,403	,626	-,071	-,643	,522
	Usia	-,057	,323	-,024	-,177	,860
	Status Pernikahan	,444	,900	,063	,493	,623
	pendidikan Terakhir	-,355	,341	-,121	-1,040	,301
	Lama Kerja	-,048	,313	-,017	-,154	,878
	Penghasilan	,095	,463	,023	,206	,837

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_kerja, pendidikan Terakhir, Lama Kerja, Penghasilan, Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Usia ^b		Enter

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	,640 ^a	,409	,365	2,280

a. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja, pendidikan Terakhir, Lama Kerja, Penghasilan, Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Usia

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regressio	331,548	7	47,364	9,112	,000 ^b
	Residual	478,212	92	5,198		
	Total	809,760	99			

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja, pendidikan Terakhir, Lama Kerja, Penghasilan, Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Usia

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13,008	2,997		4,340	,000
	Jenis Kelamin	,563	,506	,099	1,113	,269
	Usia	,167	,254	,070	,656	,514
	Status Pernikahan	-,051	,707	-,007	-,072	,943
	pendidikan Terakhir	-,493	,268	-,168	-1,842	,069
	Lama Kerja	-,049	,245	-,017	-,200	,842
	Penghasilan	-,073	,363	-,017	-,201	,841
	Motivasi_kerja	,541	,070	,651	7,723	,000

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_kerja, Lama Kerja, Penghasilan, Jenis Kelamin, Usia, pendidikan		Enter

	Terakhir, Status Pernikahan ^b		
--	---	--	--

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,492 ^a	,242	,184	2,583

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Lama Kerja, Penghasilan,

Jenis Kelamin, Usia, pendidikan Terakhir, Status Pernikahan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	195,841	7	27,977	4,193	,000 ^b
	Residual	613,919	92	6,673		
	Total	809,760	99			

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Lama Kerja, Penghasilan, Jenis Kelamin, Usia, pendidikan Terakhir, Status Pernikahan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18,196	3,369		5,400	,000
	Jenis Kelamin	-,254	,557	-,045	-,457	,649
	Usia	-,001	,287	,000	-,002	,998
	Status Pernikahan	,731	,800	,105	,914	,363
	pendidikan Terakhir	-,173	,305	-,059	-,569	,571
	Lama Kerja	-,015	,278	-,005	-,053	,958
	Penghasilan	,151	,411	,036	,368	,713

	Lingkungan_kerja	,434	,085	,471	5,111	,000
--	------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_kerja, Lama Kerja, Penghasilan, Jenis Kelamin, Usia, pendidikan Terakhir, Status Pernikahan, Motivasi_kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,425	,375	2,262

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Lama Kerja, Penghasilan,

Jenis Kelamin, Usia, pendidikan Terakhir, Status Pernikahan,

Motivasi_kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regressio	344,241	8	43,030	8,412	,000 ^b
	Residual	465,519	91	5,116		
	Total	809,760	99			

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Lama Kerja, Penghasilan, Jenis Kelamin, Usia, pendidikan Terakhir, Status Pernikahan, Motivasi_kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,978	3,240		3,388	,001
	Jenis Kelamin	,472	,506	,083	,933	,353
	Usia	,153	,253	,064	,605	,546
	Status Pernikahan	,117	,710	,017	,165	,870
	pendidikan Terakhir	-,413	,271	-,141	-1,525	,131
	Lama Kerja	-,038	,243	-,013	-,155	,877
	Penghasilan	-,030	,362	-,007	-,082	,935
	Motivasi_kerja	,462	,086	,556	5,386	,000
	Lingkungan_kerja	,144	,092	,157	1,575	,019

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
**DINAS PEKERJAAN UMUM, PERUMAHAN DAN ENERGI
SUMBER DAYA MINERAL**

Jl. Bumijo No. 5 Yogyakarta Telepon (0274) 589091 Faksimile (0274) 550320
Website: <http://dpupesdm.jogjaprov.go.id> Email : dpupesdm@jogjaprov.go.id
Kode Pos 55213

Nomor : 070/24000
Lamp. :
Perihal : Ijin Penelitian

Yogyakarta, 6 Agustus 2019

Kepada Yth.
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Di Yogyakarta

Memperhatikan surat dari Universitas Negeri Yogyakarta nomor : B/1563/UN34.18/PP.07.02/2019 tanggal 30 Juli 2019 perihal Ijin Penelitian untuk mencari data untuk Penulisan Tugas Akhir (TAS) atas nama Ulfa Sri Hartini Program Studi Manajemen – S1, kami memberikan ijin untuk penelitian tersebut.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Anna Rina Herbranti, ST., MT.

NIP. 19710624 199803 2 002

Tembusan :

1. Kepala Dinas PUP-ESDM DIY (sebagai laporan)
2. Pertinggal