

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA ALFAMART KORWIL LENEK, LOMBOK TIMUR)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen

Disusun Oleh :

M. Ardi Satia Budiman

Nomor Induk :

17120103



**UNIVERSITAS GAJAYANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

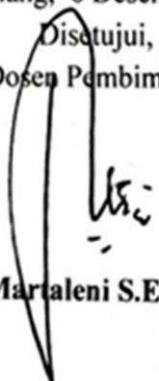
2021

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M.Ardi Satia Budima
Nomor Induk : 17120103
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN**

Malang, 6 Desember 2021

Disetujui,
Dosen Pembimbing



Dr. Martaleni S.E.,M.M

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN

Oleh

M.Ardi Satia Budiman

NIM : 17120103

Telah dipertahankan di depan tim penguji

Tim Penguji :

Penguji 1

Tanda tangan,

Dr. Martaleni, S.E., M.M

.....

Penguji 2

Tanda tangan,

Dr. Jamal Abdul Naser, S.E., M.M

.....

Penguji 3

Tanda tangan,

Fitria Ariyani, S.E., M.M

.....

Malang, 6 Desember 2021



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama Lengkap : M.Ardi Satia Budiman
Tempat, Tanggal Lahir : Pringgasela, 4-2- 1999
Nomor Induk Mahasiswa : 17120103
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya dengan judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA

Didalamnya tidak terdapat sebagian atau keseluruhan pendapat atau pemikiran atau tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat, tanpa menyebutkan sumber dari orang lain tersebut, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti saya melakukan hal tersebut, baik di sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan membatalkan skripsi yang saya buat sebagai hasil karya tulisan saya sendiri, selanjutnya gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Malang, 6 Deesember 2021
Yang membuat pernyataan,


M.Ardi Satia Budiman

KATA PENGANTAR

Penulis menghaturkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala karunia dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA”. Adapun penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Universitas Gajayana.

Terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dorongan moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Dyah Sawitri, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Gajayana.
2. Dr. Martaleni, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universiats Gajayana sekaligus Dosen Pembimbing atas waktu, kesabaran, dan nasihatnya dalam memberikan bimbingan dan berbagai masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Drs. G. Budi Wahyono, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universiats Gajayana.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Universitas Gajayana yang telah memberikan ilmunya selama studi.
5. Para responden yang telah bersedia membantu mengisi kuesioner penelitian untuk memperoleh data.
6. Bapak Sapaewadi dan Ibu Siti Hapipah selaku kedua orang tua yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil tiada henti
7. Semua pihak yang berkontribusi banyak, sahabat di Lombok, teman-teman kos dan di kampus Malang.

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak untuk menambah wawasan dan pengetahuan. Penulis menyadari bahwa isi dan

penyajian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan krtitik dan saran yang membangun guna penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Malang, 20 Oktober 2021

M. Ardi Satia Budiman
NIM. 17120103

ABSTRAK

Perkembangan dunia usaha yang semakin maju, menuntut perusahaan untuk dapat mengoptimalkan tingkat kinerja karyawannya, salah satunya melalui disiplin kerja karyawan terutama pada toko perusahaan ritel Alfamart yang semakin meningkat begitu juga dengan karyawan. Khususnya Alfamart koordinator wilayah Lenek, Lombok Timur.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap disiplin kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatori untuk mengetahui hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang responden yang masih aktif sebagai karyawan Alfamart koordinator wilayah Lenek. Data analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin kerja karyawan Alfamart koordinator wilayah Lenek. Dan Lingkungan kerja dan Semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin kerja karyawan Alfamart koordinator Wilayah Lenek. Sebaiknya perusahaan meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik seperti komunikasi antar karyawan ataupun komunikasi antar karyawan dan pemimpin. Manajer harus meluangkan waktu untuk mengenal karyawan secara keseluruhan dan harus membangun koneksi yang baik dengan para karyawan agar tercipta komunikasi efektif dan dapat saling terkoneksi antara satu sama lain.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Semangat kerja, Disiplin Kerja.

DAFTAR ISI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN.....	1
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan masalah.....	4
1.2 Batasan masalah	4
1.4 Tujuan penelitian	4
1.5 Manfaat penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Tinjauan Empiris	7
2.2 Landasan Teori	9
2.2.1 Sumber Daya Manusia.....	9
2.2.2 Lingkungan kerja	10
2.2.3 Disiplin kerja.....	16
2.2.4 Semangat kerja	23
2.4 Hipotesis penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Lokasi penelitian	32
3.2 Jenis Penelitian	32
3.3 Jenis dan sumber data.....	33
3.3.1 jenis data.....	33
3.5 Populasi dan sampel	34
3.6 Definisi operasional variabel.....	35
3.8 Metode analisis Data	38

BAB IV	43
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Profil Perusahaan	43
4.1.2 Karakteristik responden	44
4.1.5 Uji Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	47
4.1.6 Uji Normalitas	50
4.1.8 Uji Heteroskedastisitas	52
4.1.9 Analisis Regresi Linier Berganda	53
4.2 Pembahasan	56
BAB V.....	59
KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	37
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	39
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	44
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.9 Sekala Penilaian	49
Tabel 4.10 Hasil Distribusi Responden Lingkungan Kerja	49
Tabel 4.11 Hasil Distribusi Responden Semangat Kerja.....	50
Tabel 4.12 Hasil Distribusi Responden Disiplin Kerja.....	51
Tabel 4.13 Hasil Linier Regresi Berganda	52
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinan	53
Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji T	54
Tabel 4.16 Hasil Analisis Uji F.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner penelitian	60
Lampiran 2. Hasil uji regresi linier berganda.....	65
Lampiran 3. Hasil uji validitas dan realibilitas	66
Lampiran 4. Rekapitalis data responden	69
Lampiran 5. Hasil uji Deskripsi variabel	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perkembangan dunia usaha yang semakin maju, menuntut perusahaan untuk dapat mengoptimalkan tingkat kinerja karyawannya, salah satunya melalui disiplin kerja karyawan. Potensi sumber daya manusia dalam suatu sistem operasi perusahaan, pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu untuk dikelola sebaik mungkin, karena kunci dari kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan modal yang dimiliki, melainkan pada manusia atau karyawan yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Handoko (2014) Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan instansi. Sumber daya yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja yang sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan.

Perusahaan mempunyai standar perilaku yang ditetapkan bagi karyawan dalam pekerjaan, secara tertulis maupun tidak tertulis untuk menginginkan karyawan mematuhi segala upaya kedisiplinan dalam kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2009:85), perusahaan menginginkan semua karyawan atau anggota-anggotanya mematuhi peraturan-peraturan yang ada atau berlaku dalam perusahaan. Dengan kata lain disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan yang lebih baik. Karena kedisiplinan seringkali menjadi kelemahan bagi karyawan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perlu adanya peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan, peraturan yang ada seringkali diabaikan atau sering dilanggar, sebaliknya jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi baik.

Menurut Siagian (2002), Disiplin menunjukkan sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian jika peraturan dalam perusahaan diabaikan atau tidak dipenuhi maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk karena disiplin yang baik akan mewujudkan tujuan perusahaan dan mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mampu mendorong semangat kerja karyawan, sedangkan disiplin yang merosot tentunya akan menghambat tujuan perusahaan.

Disiplin kerja berkaitan dengan sanksi perlu diberikan pada karyawan yang melakukan pelanggaran. Menurut Mangkunegara (2009), perlakuan sanksi terhadap karyawan yang melanggar disiplin adalah dengan memberikan peringatan segera dan konsisten, sehingga karyawan atau pekerja akan lebih mematuhi peraturan yang menjadi kewajiban harus ditaati dan tidak menghiraukan keputusan dan nilai-nilai yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh juga pada semangat kerja karyawan.

Menurut Tohardi (2002:428) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan di antaranya lingkungan kerja dan semangat kerja. Menurut Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaan atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi mencakup kebosanan kerja, pekerjaan monoton dan kelelahan. Untuk itu perusahaan perlu memberikan perhatian cukup bagi lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja kondusif dapat memberikan rasa aman dalam bekerja, sehingga jika seorang karyawan menyenangi lingkungan kerja akan merasa nyaman dan dapat melakukan aktivitas yang baik, seperti datang tepat waktu, dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik untuk menunjang tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja dan akan mempunyai pengaruh cukup besar terhadap jalannya operasional suatu perusahaan. Lingkungan kerja tidak hanya berupa lingkungan fisik, seperti ruang kerja, peralatan kerja, sanitasi, ventilasi, namun dapat juga

berupa lingkungan non fisik, mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja, yang memberikan pengaruh cukup besar bagi seorang karyawan. Dengan kata lain, apabila lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, akan dapat menurunkan disiplin kerja para karyawan secara tidak langsung dan menurunkan produktivitas perusahaan agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Seseorang membutuhkan lingkungan kerja nyaman, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Menurut Panji (2002) mengatakan bahwa untuk mendapatkan pegawai yang lebih bersemangat dan tidak mudah jenuh maka organisasi harus memperhatikan keinginan pegawai yaitu keinginan untuk mengembangkan diri dengan cara memberikan kenaikan jabatan / promosi bagi yang telah berprestasi dan untuk menghindari rasa bosan dari pegawai maka organisasi perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga tidak jenuh dan lebih bersemangat. Semangat kerja merupakan suatu keinginan karyawan untuk bekerja dan berusaha dengan baik semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang retail atau lebih dikenal dengan nama “Alfamart”. Perusahaan ini mempunyai harapan selalu ingin memberikan yang terbaik kepada konsumen dengan cara memberikan pelayanan yang memuaskan konsumen, harga relatif terjangkau serta menyediakan barang-barang yang mampu memenuhi kebutuhan dan harapan konsumen. Alfamart merupakan salah satu perusahaan yang memiliki jumlah karyawan 120.000 tersebar di seluruh Indonesia. Dalam perkembangannya Alfamart sudah menyebar ke seluruh Indonesia dengan 15.102 toko di bagi dalam wilayahnya sendiri termasuk pulau Lombok. Wilayah Lombok Timur di bagi menjadi beberapa korwil (Koordinator wilayah) yaitu Korwil Lenek dengan 16 Toko dengan rata-rata satu toko diisi oleh 5 karyawan. Dengan jumlah karyawan yang besar tentunya Alfamart seringkali menemui masalah-masalah tentang Sumber Daya Manusia atau kepegawain seperti masalah kedisiplinan karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Apalagi sistem Alfamart

dalam mengatur karyawannya dimana karyawan tidak akan menetap bekerja dalam satu toko untuk seterusnya atau karyawan Alfamart akan di pindah–pindahkan sesuai dengan kebutuhan toko yang ada dan tentunya kondisi setiap toko berbeda – beda baik dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Dengan sistem tersebut banyak pegawai atau karyawan yang bekerja di Alfamart tidak semangat dan tidak disiplin bekerja karena alasan lingkungan kerja yang tidak cocok, baik karena teman kerja, pemimpin, bisa juga jarak tempat kerja yang jauh dari rumah dan dengan kasus yang berbeda–beda.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Disiplin kerja?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja?
3. Apakah lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan?

1.2 Batasan masalah

Batasan masalah perlu dibuat agar permasalahan dalam penelitian fokus dan tidak bias. Adapun batasan masalah pada penelitian ini :

1. Penelitian ini dilakukan pada Alfamart Korwil Lenek
2. Responden pada penelitian ini adalah karyawan Alfamart Korwil Lenek

1.4 Tujuan penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap disiplin kerja karyawan

1.5 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak di antaranya :

1. Manfaat bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi ataupun sebagai data pertimbangan sesuai bidang yang akan diteliti. Memberikan sumbangan pemikiran, dan manfaat bagi ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi Alfamart Korwil Lenek sebagai pertimbangan dalam menerapkan lingkungan kerja dan semangat kerja sehingga karyawan pada perusahaan dapat melaksanakannya dengan baik.

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai saran untuk pengembangan dalam implementasi teori dengan praktik untuk lingkungan kerja sebuah perusahaan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris berfungsi untuk mendapatkan gambaran dan kerangka berfikir, serta untuk mempelajari berbagai metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang membangun penelitian ini diantaranya menurut :

Dharmawan (2011) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan. Dengan hasil lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin. Ini berarti pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin adalah pengaruh yang bernilai positif yaitu semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin baik pula disiplin Hotel Nikki Denpasar. Sebaliknya semakin kurang lingkungan kerja non fisik maka semakin kurang disiplin Hotel Nikki Denpasar.

Herawati (2019) dengan judul Analisis lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja. Dengan Hasil penelitian terdapat pengaruh kuat antara lingkungan kerja dan Disiplin kerja pada PT.

Permana (2015) dengan judul pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Malang, didasarkan pada tingginya nilai rata-rata hampir keseluruhan item yang digunakan dalam penelitian dan berkategori sangat baik.

Samura (2017) dengan judul pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan hasil pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, Variabel pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai

variabel pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.

Inbar (2018) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh positif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan memiliki pengaruh positif.

Aziz (2018) dengan judul Pengaruh semangat kerja terhadap semangat kerja. Dengan hasil terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

Untuk lebih singkatnya penelitian terdahulu dapat di lihat pada tabel 2.1.

TABEL 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul penelitian	Teknik analisis	Hasil penelitian
1	Dahrmawan (2011)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan	Jenis penelitian Kuantitatif Analisis path	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin
2	Permana (2015)	Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja	Jenis penelitian kuantitatif Analisis regresi sederhana	Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Malang
3	Herawati (2019)	Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT RPJ	Jenis penelitian Kuantitatif Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja pada PT. RPJ

4	Samura (2017)	Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu	Jenis penelitian Kualitatif Regresi linier berganda	Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Variabel pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.
5	Inbar (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Kota Malang)	Jenis penelitian Kantitatif Analisis path	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur menunjukkan variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan memiliki pengaruh positif.

2.1 Persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terdapat pada variabel penelitiannya. Pada penelitian ini dan penelitian terdahulu menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap disiplin kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah objek yang diteliti dan jumlah sampelnya. Dimana objek pada penelitian ini adalah karyawan Alfamart korwil Lenek, Lombok Timur.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat dari Sonny Sumarsono, sumber daya manusia (SDM) merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain, SDM menggambarkan kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa. SDM berkaitan dengan manusia yang bisa bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja bisa diartikan mampu melakukan segala kegiatan yang memiliki kegiatan ekonomis.

Menurut pendapat dari Mathis dan Jackson, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi. Mullins tahun 2005. Sumber daya manusia ditetapkan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan serta pemeliharaan dan pengelolaan manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan juga proses untuk mendukung strategi yang sudah dibuat.

Menurut Handoko (2014, p.4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.2.2 Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

b. Jenis – jenis lingkungan kerja

1. Lingkungan kerja fisik

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 bawah 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 suarayang mempengaruhi pekerjaan terhadap tugas yang dibebankan pada karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, yang antara lain meliputi: Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk di dalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja. Tersedianya beberapa fasilitas, seperti :

- a. Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai jenis pekerjaan masing-masing pegawai.
- b. Tersedianya tempat-tempat rekreasi, tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempat ibadah, tempat pertemuan, dan sebagainya.
- c. Tersedianya sarana transportasi khusus antar-jemput pegawai.
- d. Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum. Dengan memberikan fasilitas seperti tersebut di atas diharapkan para pegawai akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang dikehendaki organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan loyalitas yang tinggi.

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.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Ada beberapa macam faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan. Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya didalam melaksanakan tugas-tugasnya. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, dalam arti dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Warna yang baik dipakai pada ruangan yang sempit adalah warna putih, karena dengan putih ruangan tersebut akan nampak lebih luas, bersih yang dapat membantu pekerjaan yang memerlukan ketelitian. Penerangan

2. Penerangan

Dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun suhu udara atau temperatur ruang kerja karyawan yang didapat dipertahankan baik pada musim panas maupun di musim dingin adalah bahwa suhu udara harus dipertahankan di bawah 21oC untuk menekan kelembaban.

4. Suara bising

Bunyi bising sangat diperhatikan, karena dapat membantu kesenangan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Dengan terganggunya seseorang atau karyawan didalam

melaksanakan pekerjaan mengakibatkan pekerjaan tersebut salah sehingga jumlah dan mutu barang yang dihasilkan menurun.

5. Rasa aman

Bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut.

6. Kebersihan

Di dalam suatu perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan, sebab kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Dapat dibayangkan bila anda bekerja pada suatu tempat yang penuh dengan debu dan bau yang tidak sedap, apalagi pekerjaan itu memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi.

4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja Non Fisik

Menurut Sumartono dan Sugito yang dapat mempengaruhi terbentuknya sebuah kondisi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1) Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan ini terjadi ketika atasan memberikan tugas atau perintah kepada bawahan. Hariandja (2002:298), mengemukakan bahwa:

Penyampaian sebuah informasi atau gagasan dari atasan ke bawahan meliputi banyak hal, seperti tugas – tugas bawahan, kebijakan organisasi, tujuan yang ingin di capai dan ketika adanya perubahan kebijakan. Hubungan ini harus di landasi dengan rasa saling menghormati satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

2) Hubungan bawahan dengan atasan

Hubungan ini merupakan penyampaian informasi dari karyawan kepada atasan. Hariandja (2002:299), menjelaskan sebagai berikut:

Informasi laporan tugas, keluhan, gagasan dan lain-lain. Terdapat sistem informasi seperti media yang dapat di gunakan dari formal hingga informal, pertemuan yang rutin, kotak saran yang ada dalam perusahaan dimana karyawan bisa menyampaikan berbagai masukan untuk perusahaan.

3) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan atau bersama rekan kerja menurut Hariandja (2002:229), adalah hubungan yang memiliki tingkatan yang sama tetapi memiliki tugas – tugas yang berbeda. Dimana hubungan antar karyawan ini harus terjalin dengan baik agar bisa kerjasam dengan baik dan terciptanya suasana yang menyenangkan.

Berdasarkan kesimpulan pendapat para ahli mengenai lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar tempat kerja, berupa alat-alat kerja, suasana kerja, kondisi tempat kerja, peraturan kerja dan hubungan kerja antara sesama karyawan dan pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan. Dimana lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik, lingkungan fisik berupa yang ada disekitar tempat kerja atau kondisi tempat kerja sedangkan lingkungan non fisik berupa hubungan antar sesama karyawan dan pemimpin perusahaan, dimana hubungan yang baik dapat menciptakan komunikasi dan kerjas sama yang baik sehingga dapat mewujudkan tujuan-tujuan dari perusahaan.

c. Indikator – indikator lingkungan kerja

Menurut Serdamayanti (2009:29) dalam mengukur variabel lingkungan kerjaterdapat beberapa indikator, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan fisik tempat kerja yang berbentuk fasilitas – fasilitas yang berkaitan dengan ruang dan kondisi tempat kerja yang dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan berbagai macam tugas yang di berikan oleh perusahaan. Dengan item sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Sirkulasi udara
- c. Tata warna
- d. Kebersihan ruang kerja
- e. Keamanan tempat kerja

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan tempat kerja yang berhubungan dengan sesama karyawan atau hubungan dengan pemimpin yang dapat menciptakan komunikasi yang baik sehingga tercapainya kerjasama yang baik. Dengan item sebagai berikut:

- a. Dukungan pemimpin
- b. Kerja sama antar kelompok
- c. Kelancaran komunikasi

2.2.3 Disiplin kerja

Disiplin kerja Dapat didefinisikan sebagai suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Yang memiliki tujuan dasar menggerakkan berdisiplin diri (Dewi Andriani, 2010 : 973)

Setiap organisasi pada umumnya menginginkan agar para karyawan atau pegawai yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dalam perusahaan, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pendapat lain merumuskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak. (Hasibuan, 2007:193).

menurut singodimejdo (2000) disiplin adalah produser yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan kesimpulan dari para ahli disiplin kerja adalah kesungguhan karyawan dalam mentaati peraturan (norma-norma) atau tata tertib yang berlaku di dalam perusahaan. Dan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati peraturan-peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis di dalam perusahaan yang harus sanggup di jalankan oleh perusahaan dan karyawan bersedia menerima setiap sanksi jika melanggar tata tertib yang ada.

1. Tujuan disiplin kerja

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang harus di capai dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja seringkali di artikan dengan ketetapan waktu dalam melakukan aktivitas kerja.

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006:611), sebagai berikut:

- a. Untuk memastikan karyawan akan konsisten untuk mengikuti peraturan perusahaan, dimana aturan disusun untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika sebuah aturan di langgar tentunya akan mengakibatkan keefektifitas perusahaan akan berkurang. Oleh karena itu tindakan disipliner bisa berpengaruh positif terhadap perusahaan yang menerapkan secara bertanggung jawab dan adil. Perusahaan akan beruntung dari penerapan kebijakan disipliner. Karena tanpa adanya bentuk disipliner yang baik efektivitas perusahaan akan terbatas.
- b. Untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pemimpin dan bawahannya. Indakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, taetapi juga akan meminimalkan masalah disiplin di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara pemimpin dan bawahan.
- c. Membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif . sehingga dapat menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang.
- d. Untuk memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang dapat menghasilkan pencapaian individu yang bersangkutan.

6. Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2016) yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah.

2) Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik

3) Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang di terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap

semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus

7) Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan tersebut akan semakin meningkat.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang hendaknya horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Jika tercipta human relationship yang serasi, maka terwujud

lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan sangat berpengaruh besar atau dominan dalam menentukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Jadi pemimpin harus bisa bersikap baik dan tegas dalam memimpin karyawan dalam perusahaan.

7. jenis – jenis disiplin kerja

Menurut G.R Terry (1993), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari:

- a. *self imposed discipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan sukarela memnuhi segala peraturan yang berlaku.
- b. *Command discipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan etapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Dalam setiap organisasi yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataannya disiplin itu lebih banyak di sebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk dapat menjaga agar disiplin tetap terpelihara maka perusahaan atau organisasi perlu melaksanakan pendisiplina. Seperti yang di kemukakan T. Hani Handoko (2001,h;208), adapun kegiatan-kegiatan pendisiplinan sebagai berikut:

1) Disiplin preventif

Merupakan kegiatan yang di laksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewangan-penyelewangan dapat di cegah lebih utama dalam hal ini dapat ditumbuhkan disiplin diri pada setiap karyawan tanpa terkecuali untuk

memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dapat di cegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran atau penyimpangan dari stndaer yang telah ditentukan.

2) **Disiplin korektif**

Merupakan kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa satu hukuman atau tindakan pendisiplinan yang wujudnya dapat berupa peringatan-peringatan atau berupa schorsing.

8. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Suatu perusahaan dalam menegakkan disiplin kerja tentu ada yang melanggarnya. Maka dari itu pimpinan harus menerapkan sanksi bagi yang melanggar disiplin kerja tersebut agar bisa memperbaiki kinerjanya menurut Mulyadi (2015:51), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu perusahaan, yaitu:

1) Diberikan surat peringatan (SP)

Karyawan yang melanggar aturan atau disiplin kerja akan di berikan surat peringatan secara bertahap sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Tujuannya adalah agar karyawan yang melakukan pelanggaran bisa menyadari pelanggran yang di lakukan bahwa bisa merugikan perusahaan. Dengan begitu karyawan yang sudah mendapatkan surat peringatan bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam penilaian kinerja yang akan datang.

2) Pemberian sanksi secepatnya

Apabila karyawan ada yang melanggar disiplin harus segera diberikan surat peringatan atau sanksi, yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusaan. Agar pelaku yang bersangkutan dapat memahami sanksi yang berlaku di perusahaan. Apabila pemimpin lalai atau peduli dengan karyawan yang melanggar disiplin, maka akan berdampak melemahnya penegakkan disiplin kerja yang ada pada perusahaan.

3) Pemberian sanksi harus konsisten

Dalam pemberian surat peringatan atau sanksi kepada karyawan atau pekerja yang melanggar harus konsisten. Dengan demikian karyawan akan lebih menghargai atau menghormati peraturan yang ada dalam perusahaan. Jika pemberian sanksi tidak konsisten, maka karyawan akan merasa ketidakadilan terhadap sesama karyawan, yang akan berdampak pada bukan taat pada peraturan tersebut melainkan karyawan akan melawan dengan peraturan yang ada.

4) Pemberian sanksi harus sesuai dengan pelanggarannya

Dalam pemberian sanksi terhadap karyawan tentunya harus sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan. Karena sanksi mempunyai tingkatan yaitu dari ringan sampai yang berat, dalam pemberian sanksi tidak harus melalui tahapan peringatan pertama, ketika pelanggaran yang dilakukan dianggap berat oleh perusahaan.

5) Pemberian sanksi harus sama

Dalam pemberian peringatan kepada karyawan harus adil dan tidak membedakan dari semua tingkatan karyawan, dari bawah, atas, pria, wanita muda sampai yang tua harus diperlakukan sama. Dengan tujuan agar semua karyawan itu tahu bahwa peraturan untuk semua karyawan, dan harus diberikan sanksi yang sama juga.

9. Cara yang baik melaksanakan disiplin kerja

Ada dasarnya ada beberapa cara yang baik dalam melaksanakan disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi. Mulyadi (2015:60), cara melaksanakan disiplin kerja karyawan yaitu:

- a. Tata tertib tentang jam kerja dalam satu hari terdiri dari, jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja
- b. Peraturan perusahaan tentang seragam kerja, dimana seragam kerja tersebut sudah difasilitasi oleh perusahaan, dan sikap dan tingkah laku di dalam pekerjaan.

- c. Tata tertib cara menjalankan tugas yang baik sebelum ataupun sesudah melaksanakan tugasnya, harus sesuai dengan standar kerja perusahaan. Atau dengan kata lain karyawan harus mentaati SOP yang ada dalam perusahaan.

10. Indikator disiplin kerja

Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja
- b. Ketetapan jam pulang ke rumah
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- d. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
- e. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
- f. Melaksanakan tugas – tugas kerja sampai selesai tiap harinya

2.2.4 Semangat kerja

1. Pengertian semangat karyawan

Semangat Kerja Menurut Setiasih (2004:79) mengatakan bahwa agar dapat bekerja dengan penuh semangat, seseorang membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, setrampil apapun kemanapun seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Hartini (2001:59) mengatakan bahwa untuk mendapatkan pegawai yang lebih bersemangat dan tidak mudah jenuh maka organisasi harus memperhatikan keinginan pegawai yaitu keinginan untuk mengembangkan diri dengan cara memberikan kenaikan jabatan / promosi bagi yang telah berprestasi dan untuk menghindari rasa bosan dari pegawai maka organisasi perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga tidak jenuh dan lebih bersemangat.

Semangat kerja merupakan terjemahan dari kata morale yang artinya moril atau semangat juang (Echols & Shadily,1997) Menurut Denyer (dalam Moekijat, 2003: 136), kata semangat (morale) itu mula-mula dipergunakan dalam kalangan militer untuk menunjukkan keadaan moral pasukan, akan tetapi sekarang mempunyai arti yang lebih luas dan dapat dirumuskan sebagai sikap bersama para pekerja terhadap satu sama lain, terhadap atasan, terhadap manajemen, atau pekerjaan. Menurut Nitisemito (2001: 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

2. Tolak Ukur Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2013:80) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

a. Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

b. Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercerminkan lewat moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja, di antaranya upah, lingkungan kerja, kepemimpinan, pendidikan dan faktor-faktor lainnya. Motivasi dan penghargaan kerja yang tepat akan menimbulkan semangat kerja yang dicapai lebih tinggi. Menurut Bukhori (1983:62) beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja antara lain:

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Hubungan yang baik akan memberikan keuntungan yang nyata yaitu membantu menyelesaikan masalah mereka sendiri dan tergantung pada pimpinan, membantu bawahan untuk bersifat terbuka dalam menyelesaikan masalah mereka. Sikap baik yang saling berbalas akan lebih mengembangkan hubungan yang harmonis dengan bawahan.
- 2) Kepuasan para karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. Perhatian pimpinan terhadap tugas atau pekerjaan karyawan akan memberikan dorongan dan semangat bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.
- 3) Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi. Semangat kerja merupakan iklim atau suasana tersebut adalah sikap mental individual atau kelompok di dalam organisasi yang menunjukkan rasa bergairah di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Rasa produktif dan berprestasi sangat penting bagi pelaku bisnis yang biasanya menganggap diri mereka orang yang giat bekerja, yang harus terus menerus memacu diri untuk selalu memproduksi agar merasa bahagia.

Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materil lainnya sebagai imbalan jerih payahnya. Pada dasarnya manusia tidak pernah merasa puas dengan apa yang telah dicapai. Kalau kebutuhan satu sudah terpenuhi dia akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lain. Rasa puas terhadap imbalan yang diterima itu sesuai dengan kemampuan dan semangat kerja. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Dan jika harapannya terpenuhi, maka ia akan merasa puas (Anoraga: 1992:79).

- 4) Adanya rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama. Hasil dari pada tujuan organisasi baik secara langsung atau tidak langsung harus kelihatan nyata bagi karyawan. Hal ini akan menjadikan mereka merasa bahwa apa yang telah dikerjakan selama ini tidak sia-sia. Karyawan yang merasa memiliki tidak akan tanggungtanggung dalam menyelesaikan pekerjaan karena karyawan itu sudah bisa menyatu dengan tempat dimana ia bekerja.
- 5) Adanya ketenangan jiwa jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi. Jaminan hari tua dan perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan merupakan suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

4. Indikator Semangat Kerja

Pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, namun selain itu karyawan juga mempunyai kebutuhan untuk mendapatkan tempat kerja yang layak, dan itu merupakan salah satu sebab timbulnya semangat kerja bagi karyawan. Semangat kerja yang berbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat dan tentunya kritikan yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaan demi kemajuan karyawan di perusahaan tersebut. Namun semangat kerja anak

berdampak buruk bagi karyawan apabila karyawan lainnya dalam satu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda-beda hal ini di karenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat pikirannya.

Adapun indikator semangat kerja menurut para ahli, salah satunya menurut Nitisemito (2010:427) diantaranya sebagai berikut:

- a. Karyawan yang semangat kerjanya tinggi akan melaksanakan tugasnya sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Karena itu perusahaan harus membuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.

Dimensi naiknya produktivitas karyawan di ukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

1. Profesionalisme dalam menyelesaikan masalah
2. Tidak menunda pekerjaan
3. Mempercepat pekerjaan

- b. Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi yang rendah salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

Dimensi absensi yang rendah diukur menggunakan empat indikator yaitu:

1. Cuti
2. Keterlambatan
3. Alfa
4. Sakit

- c. *labour turn over*

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurunkan merupakan salah satu idikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Dimensi Labour turn over diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

1. Setia terhadap perusahaan

2. Senang bekerja di dalam perusahaan
- d. Berkurangnya kegelisahan
Semangat kerja karyawan tentunya akan meningkat apabila karyawan tidak merasa gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidak tenangan bekerja, dan hal-hal lainnya.

Dimensi berkurangnya kegelisaha di ukur dengan menggunakan empat indikator yaitu:

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Ketenangan dalam bekerja
- 3) Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
- 4) Hubungan kerja yang harmonis

5. Penyebab Purunnya Semanaga Kerja

Turunnya semanagat kerja karyawan sangat penting untuk diketahui suatu perusahaan karena dengan mengetahui hal tersebut, perusahaan dapat dengan mudah mengetahui sebab-sebabnya. Dengan begitu perusahaan dapat mengambil tindakan untuk pencegahan masalah secepatnya.

Terdapat indikator penurunan semangat kerja yang diungkapkan oleh beberapa ahli. Salah satunya yang ditemukan oleh Dessler (2010) semangat kerja menurun disebabkan oleh:

- 1) Kekhawatiran yang meluas tentang gaji yang tidak adil
- 2) Pemberhentian karyawan
- 3) Tuntutan diskriminasi rasial

6. Cara meningkatkan semangat kerja karyawan

Semua perusahaan tentunya selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya. Karena itu perusahaan harus bisa mencari cara yang tepat untuk meningkatkan semanagat kerja karyawannya.

Menurut Nitisemito(2010) mengemukakan cara-cara meningkatkan semangat kerja karyawan yatiu:

1) Gaji yang cukup

Tentunya setiap perusahaan dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2) Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berupa gaji yang cukup, karyawan juga membutuhkan kebutuhan rohani seperti tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

3) Perlu menciptakan suasana santai

Suasana dalam perusahaan rutusnya seringkali menimbulkan ketegangan dan kebosanan bagi karyawan atau pegawai. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suasana santai di dalam perusahaan seperti pergi berekreasi atau mengadakan lomba – lomba untuk karyawan.

4) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Tentunya perusahaan harus menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat atau di bidangnya. Karena jika tidak ditempatkan pada posisi di bidangnya maka karyawan akan kurang maksimal dalam bekerja.

5) Perasaan aman dan masa depan

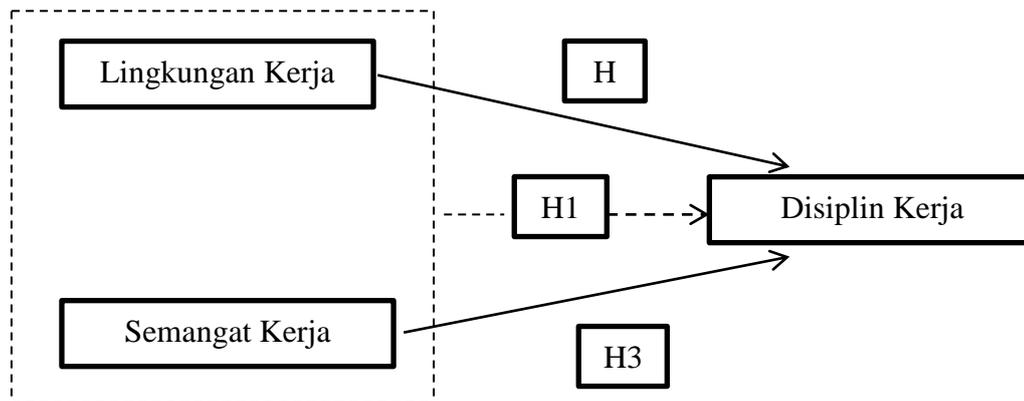
Dengan perasaan aman akan masa depan karyawan terhadap profesi mereka tentunya akan meningkatkan semangat kerja seperti mengadakan program pensiun.

6) Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan harus menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan yang memadai, maka akan menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

2.3 kerangka konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teoritis dan empiris maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Sumber : data primer, diolah, 2021

Keterangan :

—————> Pengaruh parsial

- - - - -> Pengaruh Simultan

2.4 Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Nazir (2014:132). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian yang akan dicapai adapun hipotesis ini adalah sebagai berikut :

H1 : lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja

H2 : Semangat kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja

H3 : Lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Disiplin kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di toko Alfamart koordinasi wilayah lenek, Lombok timur, Nusa tenggara Barat. Lokasi tersebut dipilih karena lokasi ini memiliki data yang dibutuhkan dan sebagai penguat dalam penelitian ini. Alasan yang mendasar memilih lokasi penelitian tersebut adalah karena dimana Alfamart koodinasi wilayah lenek memiliki banyak toko, yang berjumlah 16 toko dengan lingkungan yang berbeda – beda dan Korwil terbesar di Lombok Timur.

3.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, jenis penelitian yang di gunakan adalah jenis penelitian (*explanatory researceh*). Menurut Singrimbun dan Effendi (2008:3) bahwa “*explanatory researceh* untuk menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang di teliti”.

Pendekatan penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13), “metode penelitian kuantitatif dapat di artika sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk populasi atau sampel tertentu, teknik pengembalian sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini di lakukan untuk menganalisis dan menjelaskan variabel – variabel yang telah di rumuskan, yaitu variabel lingkungan kerja (X1) Terhadap disiplin kerja (Y) dan semangat kerja karyawan (X2).

3.3 Jenis dan sumber data

3.3.1 jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kualitatif kemudian dikuantitatifkan dengan menggunakan skala likert. Data kuantitatif dalam penelitian berupa hasil kuesioner yang disebar kepada responden..

3.3.2 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari responden yang akan diteliti, baik langsung datang ke objek atau melalui kuesioner (Sugiono, 2011). Data primer dalam penelitian ini didapatkan secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner.

3.4 Metode Pengumpulan

Data Pada penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu kuesioner. Menurut Sugiyono (2013:233), kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner diberikan kepada responden secara langsung atau tidak langsung (pos / media elektronik / internet). Kuesioner nantinya akan disebar kepada karyawan Alfamart Korwil Lenek.

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah metode survey, yaitu menggunakan kuesioner sebagai alat bantu untuk mengukur variabel yang digunakan dalam model penelitian. Langkah yang dilakukan dalam pengumpulan data adalah menyebarkan kuesioner kepada responden yang bekerja sebagai di Alfamart Korwil Lenek. Setelah data dikumpulkan kemudian data akan dikelompokkan dan dianalisis lebih lanjut.

3.5 Populasi dan sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (1997: 57), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut Bugin (2005), Populasi adalah keseluruhan (universum) dari objek penelitian berupa manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya sehingga objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Alfamart koordinasi wilayah lenek, Lombok Timur, NTB, yang berjumlah 16 toko dimana satu toko terdapat 5 karyawan, jadi populasi penelitian ini adalah 80 karyawan.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Gulo (2010: 78) Sampel merupakan himpunan bagian/subset dari suatu populasi, sampel memberikan gambaran yang benar mengenai populasi.

Teknik pengambilan sample yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, *non probability sampling* adalah teknik yang di gunakan untuk mengambil sampel yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota populasi atau setiap unsur untuk di pilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil, Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10%-15% atau 20%-25% atau lebih (Arikunto, 2002 : 112) sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan alfamrt wilayah korwil Lenek, Lombok Timur sejumlah 80 orang dari 16 toko yang ada di dalam wilayah korwil

tersebut, Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.6 Definisi operasional variabel

Siregar (2013:111) mendefinisikan bahwa definisi operasional adalah bentuk operasional dari variabel-variabel yang digunakan, biasanya berisi definisi, konseptual, indikator yang digunakan, alat ukur yang digunakan dan penelitian alat ukur pada tabel 2 berikut ini merupakan definisi operasional dalam penelitian ini.

TABEL 3.2

Operasional variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Lingkungan kerja (X1)	lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar tempat kerja, berupa alat – alat kerja, suasana kerja, kondisi tempat kerja, peraturan kerja dan hubungan kerja antara sesama karyawan dan pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam	<ul style="list-style-type: none"> • Penerangan • Sirkulasi udara • Kebersihan ruangan kerja • Keamanan tempat kerja • Dukungan pemimpin • Kerjasama antar kelompok • Kelancaran komunikasi 	Sedarmayanti (2009:29)

	menjalankan tugas – tugas yang di berikan oleh perusahaan.		
Disiplin kerja (X2)	disiplin kerja adalah kesngguhan karyawan dalam mentaati peraturan (norma – norma) atau tata tertib yang berlaku di dalam perusahaan. Dan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati peraturan – peraturan yang tertlis maupun tidak tertulis di dalam perusahaan yang harus sanggup di jalankan oleh perusahaan dan karywan bersedia menerima setiap	<ul style="list-style-type: none"> • Ketetapan waktu • Kepatuhan terhadap peraturan • Tanggung jawab • Melaksanakan tugas 	Mangkunegara dan octorent (2015)

	sanksi jika melanggar tata tertib yang ada		
Semangat kerja (Y)	semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan semangat dan tidak jenuh atau secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat absensi • Tingkat perpindahan karyawan • Kegelisahan karyawan 	Nitisemito (2010:427)

3.7 Pengukuran variabel

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai metode untuk mengukur variabel-variabel yang akan di teliti, skala likert untuk digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (sugiyono 2011:136). Skala likert disajikan dalam berbagai bentuk pertanyaan dengan rangking yang digunakan sebagai pengukur variabel penelitian. Berikut merupakan skala yang digunakan dalam penelitian ini, seperti halnya pada tabel 3.3:

TABEL 3.3
Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu - Ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiono (2011:137)

3.8 Metode analisis Data

1. Uji Validitas

Santoso (2001:277) menjelaskan bahwa validitas adalah sebuah alat ukur, akan dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis product momen correlation dari pearson. Variabel dikatakan valid dapat diketahui dari signifikansi dari hasil perhitungan korelasi lebih kecil dari 0,05. Variabel juga dapat dinyatakan valid jika r hitung positif.

2. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. dasar pengambilan keputusan apakah suatu item variabel reliable atau tidak nilai *Alpha cronbach*. Jika *alpha cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan reliable dan begitu juga sebaliknya jika nilai *alpha cronbach* kurang dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan tidak realible.

3. Uji Deskripsi variabel

Variabel Uji deskripsi variabel adalah sebuah teknik analisis yang dilakukan dengan alternatif mengilustrasikan karakteristik dari data sampel tanpa adanya penarikan konklusi. Karakteristik yang dimaksud berupa antara lain nilai rata-rata (mean), modus, titik tengah (median), nilai maksimum, range, varians dan lain sebagainya. Pengujian analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS 21

4. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan

dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

5. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk

model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

7. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Imam Gozali (2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variable independen (X) dengan dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Perhitungan regresi linear berganda dihitung sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Disiplin Kerja (Tingkat Likuiditas)

a : Konstanta

b₁, b₂ : Parameter Koefisien Regresi

X₁ : Lingkungan kerja

X₂ : Semangat Kerja

E : Unsur Ganggu (error)

8. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (F)

Menurut Imam Ghozali (2013:98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F:

- 1) Jika signifikansi > 0,05, maka Ho diterima.
- 2) Jika signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak. b

b. Uji Parsial (t)

Menurut Imam Ghozali (2013:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk didirikan Pada tanggal 22 Februari 1989 oleh Djoko Susanto dan keluarga mendirikan usaha yang bergerak dibidang industri perdagangan rokok. Kemudian pada tahun 1999 Djoko Susanto mulai masuk pada sektor minimarket dengan nama Alfaminimart. Ekspansi secara ekponensial dimulai pada tahun 2002 dengan mengakuisisi 141 gerai Alfaminimart dan membawa nama baru Alfamart. Perusahaan ini bergerak dalam bidang retail dan mempunyai harapan selalu ingin memberikan yang terbaik kepada konsumen dengan cara memberikan pelayanan yang memuaskan konsumen, harga yang relatif terjangkau serta menyediakan barang-barang yang mampu memenuhi kebutuhan dan harapan konsumen. Alfamart merupakan salah satu perusahaan yang memiliki jumlah karyawan 120.000 yang tersebar di seluruh indonesia. Dalam perkembangannya Alfamart sudah menyebar keseluruh indonesiadengan 15.102 toko yang di bagi – bagi dalam wilayahnya sendiri. Visi “Menjadi jaringan distribusi ritel terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global” Misi “Memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul. Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku/ etika bisnis yang tinggi. Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan cara menumbuh-kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha. Membangun organisasi global yang terpercaya, sehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi para pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya”

4.1.2 Karakteristik responden

Maka dari itu responden diminta untuk mengisi identitas diri sebagai penunjang data penelitian. Adapun identitas diri terdiri dari nama, jenis kelamin, usia dan jabatan saat ini. Untuk lebih jelasnya uraian mengenai identitas responden dapat di lihat pada tabel-tabel berikut ini:

4.1.2.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Kelompok responden berdasarkan jenis kelamin dari keseluruhan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.4

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	46	47,5%
Perempuan	34	42,5%
Total	80	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat di ketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 46 orang (47,5%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang (42,5%). Oleh karena itu dapat diketahui karyawan Indomaret koordinator wilayah Lenek lebih banyak berjenis kelamin laki – laki dari pada yang berjenis kelamin perempuan.

4.1.2.2 karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui responden yang berusia 17-25 tahun sebanyak 67 orang (83,8%), usia 26-35 tahun sebanyak 13 orang (16,2%), dan usia >35 tahun sebanyak 0 atau tidak ada responden. Oleh karena itu dapat di ketahui karyawan Indomaret Koordinator Lenek lebih banyak berusia 17-25 tahun

dari pada usia yang lain. kelompok responden berdasarkan usia bisa di lihat pada tabel berikut:

TABEL 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
17-25	67	83,8%
26-35	13	16,2%
>35	0	0
Total	80	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Kelompok responden berdasarkan jabatan dapat di lihat pada tabel berikut:

TABEL 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Crew Toko	35	44%
2	Staf Toko	29	36%
3	Kepala Toko	16	20%
Total		80	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di 4.6 dapat di lihat bahwa responden yang jabatannya sebagai crew toko sebanyak 35 orang (44%), yang jabatannya sebagai Staf toko sebanyak 29 orang (36%), yang jabatannya sebagai kepala toko sebanyak 16

orang (20%). Dengan demikian indomaret Koordinator wilayah lenek di dominasi oleh karyawan yang berjabat sabagai crew Toko.

4.1.3 Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila tingkat signifikasinya kurang dari 0.05 apabila tingkat signifikasinya lebih dari 0,05 maka instrumen tersebut tidak valid. Hasil Uji validitas kuesioner di lihat pada tabel berikut:

TABEL 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Correlatio n	P – Value	Hasil Uji
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.587	0.000	Valid
	X1.2	0.623	0.000	Valid
	X1.3	0.565	0.000	Valid
	X1.4	0.746	0.000	Valid
	X1.5	0.758	0.000	Valid
	X1.6	0.763	0.000	Valid
	X1.7	0.698	0.000	Valid
	X1.8	0.824	0.000	Valid
Semangat Kerja (X2)	X2.1	0.839	0.000	Valid
	X2.2	0.740	0.000	Valid
	X2.3	0.828	0.000	Valid
	X2.4	0.766	0.000	Valid
	X2.5	0.570	0.000	Valid
	X2.6	0.848	0.000	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y1	0.599	0,001	Valid
	Y2	0.6598	0.000	Valid
	Y3	0.816	0.000	Valid
	Y4	0.761	0.000	Valid
	Y5	0.729	0.000	Valid
	Y6	0.617	0.000	Valid
	Y7	0.692	0.001	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variable lingkungan kerja (X1) terdapat 8 item ,variabel semangat kerja (X2) terdapat 6 item, serta variabel disiplin kerja (Y) terdapat 7 item. Dari seluruh pertanyaan item pertanyaan pada kusioner penelitian ini dinyatakan valid karena signifikannya kurang dari 0.05,

maka dari itu seluruh item pertanyaan pada kuesioner ini dapat digunakan untuk Analisa selanjutnya.

4.1.4 Hasil Uji Realibilitas

Suatu Variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* lebih dari 0.60 dan apabila nilai *cronbach alpha* kurang dari 0.60 maka variabel tidak reliabel. Hasil uji reabilitas dapat di lihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Hasil
1	Lingkungan Kerja (X1)	0.841	Reliabel
2	Semangat Kerja (X2)	0.872	Reliabel
3	Disiplin Kerja (Y)	0.830	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah ,2021

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat dari hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang terdiri dari variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai nilai Cronbach alpha sebesar 0.841, variabel semangat kerja (X2) mempunyai nilai cronbach alpha sebesar 0.872 dan variabel disiplin kerja (Y) mempunyai nilai Cronbach alpha sebesar 0.830 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha lebih dari 0.60.

4.1.5 Uji Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Uji deskriptif dilakukan dengan menganalisa nilai rata – rata skor atau mean dari data yang telah terkumpul. Selanjutnya dilakukan pengkategorian nilai rata – rata skor tersebut dengan perhitungan secara interval.

TABEL 4.9
Kategori Penilaian
Distribusi Frekuensi

Kategori	Skor
Tidak Baik	1,00-1,79
Kurang Baik	1,80-2,59
Cukup Baik	2,60-3,39
Baik	3,40-4,19
Sangat Baik	4,20-5,00

Sumber : Durianto (2007)

1. Lingkungan Kerja (X1)

Hasil pengolahan data sebanyak 80 responden terkait dengan Lingkungan Kerja di jelaskan melalui deskripsi jawaban dengan 5 item pernyataan yang harus di jawab oleh responden. Data hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.10
Hasil Distribusi Responden Lingkungan Kerja

Item (X1)	SS		S		R		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	18	22.5	59	73.8	3	3.8	0	0.0	0	0.0	4.19
X1.2	32	40.0	42	52.5	5	6.3	1	1.3	0	0.0	4.31
X1.3	30	37.5	46	57.6	4	5.0	0	0.0	0	0.0	4.33
X1.4	28	35.0	40	50.0	12	15.0	0	0.0	0	0.0	4.20
X1.5	33	41.3	38	47.5	6	7.5	3	3.8	0	0.0	4.26
X1.6	33	41.3	38	47.5	6	7.5	3	3.8	0	0.0	4.30
X1.7	28	35.0	46	57.5	4	4.0	2	2.5	0	0.0	4.25
X1.8	23	28.7	46	57.5	8	10.0	3	3.8	0	0.0	4.11
<i>Grand mean</i>											4.24

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat hasil jawaban responden terkait pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai mean tertinggi pada pernyataan “Dukungan penuh dari pemimpin dalam melaksanakan tugas” dengan nilai mean sebesar 4,33. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui dengan adanya dukungan dari pemimpin sehingga memudahkan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tidak tertekan. Kemudian nilai mean terendah pada pernyataan “Berkomunikasi dengan baik kepada pemimpin maupun sesama rekan kerja” dengan nilai mean sebesar 4,11. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dengan pemimpin dan sesama karyawan kurang berjalan lancar sehingga memberikan pengaruh yang kecil terhadap Lingkungan Kerja. Perolehan *nilai grand mean* pada variabel Lingkungan Kerja 4,24 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja di Alfamart Koordinator Wilayah Lenek sangat baik.

2. Semangat Kerja (X2)

Hasil pengolahan data 80 responden terkait Semangat Kerja (X2) yang terdiri dari 6 item pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Data hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.11
Hasil Distribusi Responden Semangat Kerja

Item (X2)	SS		S		R		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	17	21.3	54	67.5	5	6.3	2	2.5	2	2.5	4.03
X2.2	24	30.0	36	45.0	14	17.5	2	2.5	4	5.0	3.93
X2.3	23	28.7	42	52.5	8	17.5	2	2.5	5	6.3	3.95
X2.4	27	33.8	33	41.3	13	16.3	2	2.5	5	6.3	3.94
X2.5	24	30.0	52	65.0	3	3.8	0	0.0	1	1.3	4.23
X2.6	24	30.0	46	57.5	5	6.3	2	2.5	3	3.8	4.08
<i>Grand mean</i>											4.02

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat hasil jawaban responden terkait pernyataan pada variabel Semangat Kerja menunjukkan nilai mean tertinggi pada pernyataan “Meminta izin apabila datang terlambat” dengan nilai mean sebesar 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa responden atau karyawan setuju meminta izin apabila datang terlambat. Kemudian nilai mean terendah pada pernyataan “Tidak mengeluh saat bekerja” dengan nilai mean sebesar 3,93. Hal ini menunjukkan bahwa tidak sedikit karyawan alfamart mengeluh saat bekerja. Perolehan *nilai grand mean* pada variabel Semangat Kerja sebesar 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Alfamart Koordinator Wilayah Lenek memiliki Semangat yang tinggi dalam beker

3. Disiplin Kerja (Y)

Hasil pengolahan data 80 responden terkait Disiplin Kerja (Y) yang terdiri dari 7 item pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Data hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.12
Hasil Distribusi Responden Disiplin Kerja

Item (Y)	SS		S		R		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	14	17.5	62	77.5	4	5.0	0	0.0	0	0.0	4.13
Y2	28	35.0	47	58.8	3	3.8	2	2.5	0	0.0	4.26
Y3	28	35.0	42	52.5	5	6.3	5	6.3	0	0.0	4.16
Y4	29	36.3	43	53.8	6	7.5	2	2.5	0	0.0	4.24
Y5	24	30.0	47	58.8	6	7.5	3	3.8	0	0.0	4.15
Y6	32	40.0	43	53.8	4	5.0	1	1.3	0	0.0	4.33
Y7	33	41.3	42	52.5	2	2.5	3	3.8	0	0.0	4.31
<i>Grand mean</i>											4.22

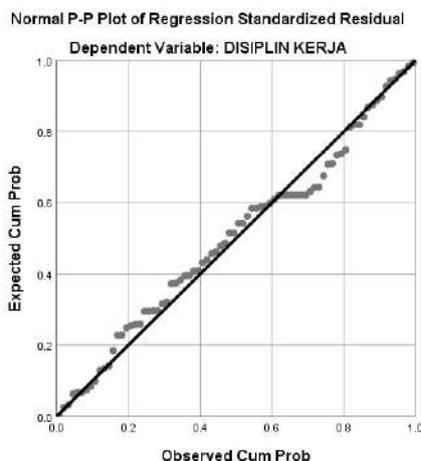
Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil jawaban responden terkait pernyataan pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai mean tertinggi pada pernyataan “menggunakan seragam kerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan” dengan nilai mean sebesar 4,33. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyetujui untuk menggunakan seragam dalam bekerja di alfamart. . Kemudian nilai mean terendah pada pernyataan “Memiliki sifat patuh pada semua peraturan yang berlaku” dengan nilai mean sebesar 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa responden belum tentu mamatuhi semua peraturan yang berlaku

4.1.6 Uji Normalitas

Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal

Gambar P-Plot 4.2



Sumber : Data Primer diolah, 2021

Pada gambar P-Plot 4.2 menunjukkan penyebaran titik mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki asumsi normalitas. Uji (K-S) untuk menguji normalitas dataresidual, menyatakan jika dalam uji (K-S) diperoleh nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov diatas 0,05 maka residual terdistribusi normal, sebaliknya jika diperoleh nilai dibawah signifikan Kolmogorov-Smirnov di bawah 0,05 maka residual berdistribusi tidak normal

TABEL 4.13

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.56050811
Most Extreme Differences	Absolute		.092
	Positive		.092
	Negative		-.062
Test Statistic			.092
Asymp. Sig. (2-tailed)			.090 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.477 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.464
		Upper Bound	.490

Sumber : Data primer dioalah,2021

Berdasarkan pada Tabel 4.13 pada uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov signifikan pada $0,477 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

4.1.7 Uji Multikolinearitas

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

TABEL 4.14
Uji Multikoliniearitas Tolerance dan VIF

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.521	1.921
.521	1.921

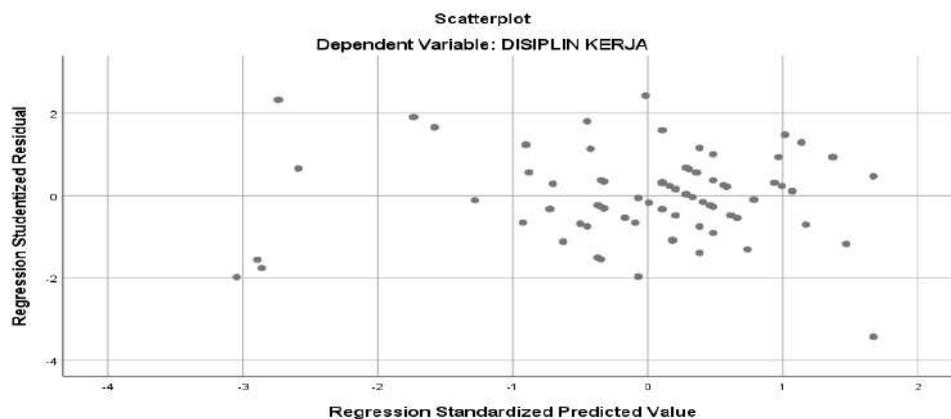
Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar 0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

4.1.8 Uji Heteroskedastisitas

Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari hasil pengujian dengan metode grafik pada gambar 4.3 dapat dilihat output Scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.1.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil jawaban responden karyawan Alfamart koordinator wilayah Lenek, Lombok Timur yang dianalisis menggunakan linier berganda. Dalam penelitian ini untuk mengkaji pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan dengan analisis sebagai berikut :

TABEL 4.15
Hasil Linier Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.958	1.661		2.985	.004
	Lingkungan Kerja	.427	.067	.547	6.368	.000
	Semangat Kerja	.241	.057	.363	4.225	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer diolah ,2021

$$Y = 4,958 + 0,427X_1 + 0,241X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat diartikan bahwa :

1. Nilai constant adalah 4,958 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel lingkungan kerja dan semangat kerja maka disiplin kerja sebesar 4,958.
2. Niali koefisien X1 sebesar 0,427 artinya setiap peningkatan X1 sebesar 1% maka Disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,427 dengan asumsi yang lain tetap konstan.
3. Nilai koefisien X2 adalah 0,241 artinya setiap peningkatan X2 sebesar 1% maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,241, dengan asumsi yang lain tetap konstan.

Dari hasil persamaan linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja yang dominan pengaruhnya sebesar 42,7% , maka hal ini harus di ingat oleh Indomaret Koordinator Wilayah Lenek untuk tetap menjaga atau meningkatkan kualitas lingkungan kerja karena jika kualitas lingkungan kerja menurun akan berdampak pada menurunnya disiplin kerja karyawan.

TABEL 4.16
Hasil Analisis Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.705	.697	1.581

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Lingkungan Kerja
Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari hasil Uji determiman menjelaskan bahwa nilai R Square memiliki nilai 0.705. Hal ini dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Semangat kerja berpengaruh sebesar 70% terhadap disiplin kerja dan sisanya 30% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti dalam penelitian ini. Diantara lain adalah *reward* dan *punishment* yang ada di dala teori.

- 1. Analisis Hipotesis (H1) dan (H2) Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Disiplin Kerja.**

TABEL 4.17
Hasil Analisis Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.958	1.661		2.985	.004
	Lingkungan Kerja	.427	.067	.547	6.368	.000
	Semangat Kerja	.241	.057	.363	4.225	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2021

2. Hasil Uji T menunjukkan bahwa nilai T hitung Lingkungan Kerja (X1) adalah 6.368 dan nilai signifikan yang kurang dari 0.05. Nilai hitung T Semangat Kerja (X2) adalah 4.225 dan nilai signifikan yang kurang dari 0.05. Dari hasil tersebut maka menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja dan Semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja.
3. **Analisis Hipotesis 3(H3) Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Disiplin Kerja.**

TABEL 4.18
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459.108	2	229.554	91.879	.000 ^a
	Residual	192.380	77	2.498		
	Total	651.488	79			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Hasil Uji statistik menjelaskan bahwa nilai F hitung adalah 91.826 dengan nilai tingkat signifikan yang kurang dari 0.05 hal ini memberi kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Disiplin kerja (Y).

4.2 Pembahasan

Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap disiplin kerja yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Disiplin kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian secara statistik menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan Alfamart Koordinator Wilayah Lenek, Lombok Timur. Hal ini sesuai dengan teori menurut Nitisemito (1982:184), yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Inbar (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dimana Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel Lingkungan kerja semakin baik maka variabel Disiplin Kerja juga semakin meningkat. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

2. Pengaruh semangat kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian secara statistik menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja karyawan Alfamart koordinator wilayah Lenek, Lombok Timur. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel Semangat Kerja semakin baik maka variabel Disiplin kerja juga semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan teori menurut Nitisemito (2001:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2018) yang menyatakan bahwa semangat kerja mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja (X1) dan semangat kerja (X2) secara simultan terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan semangat kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Alfamart koordinator wilayah Lenek, Lombok Timur. lingkungan kerja menjadi tolak ukur disiplin kerja karena, apabila karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan menjadi disiplin dalam bekerja. Lingkungan kerja harus tetap menjadi titik perhatian untuk Alfamart koordinator wilayah Lenek. Hal ini sesuai dengan teori menurut Nitisemito (1982:184), yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang dimiliki Alfamart Koordinator wilayah Lenek baik, hal ini sesuai dengan hasil distribusi frekuensi jawaban responden.

Semangat kerja juga akan menjadi tolak ukur untuk para karyawan, jika semangat kerja karyawan baik maka hal tersebut akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan teori menurut Nitisemito (2001:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja karyawan Alfamart koordinator wilayah Lenek baik, hal ini sesuai dengan hasil distribusi jawaban responden.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan
2. Semangat kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan
3. Lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap disiplin kerja karyawan

5.2 Saran

Dari pembahasan yang telah dipaparkan, saran yang diberikan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Sebaiknya perusahaan meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik seperti komunikasi antar karyawan ataupun komunikasi antar karyawan dan pemimpin. Manajer harus meluangkan waktu untuk mengenal karyawan secara keseluruhan dan harus membangun koneksi yang baik dengan para karyawan agar tercipta komunikasi efektif dan dapat saling terkoneksi antara satu sama lain.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan responden yang cakupannya lebih banyak dan objek penelitian yang berbeda. Dan Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variable – variable lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ahmad Tohardi, 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Alex S. Nitisemito 2000. Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta..
- Alex S. Nitisemito, 2001, Manajemen Personalialia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalialia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Andriani, Dewi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.8, No.4.
- Anoraga. 1992. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji. 2002. Psikologi Dalam Perusahaan. Jakarta: Pustaka Jaya
- Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octored. 2015. Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia). Universal Journal Of Management, Vol 3 Issue 8 : 318-328.
- Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octored. 2015. *Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company* (Case Study In PT. Dada Indonesia). Universal Journal Of Management, Vol 3 Issue 8 : 318-328.
- Awaludin.(2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Toko Elektronik Tiara Dan Star Kitchen Palu*. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu.
- Arikunto, S. 2002. Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek. Edisi revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2005. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Prenadamedia.

- Bukhari, M. (1983). Teknik-Teknik Evaluasi dalam Pendidikan. Bandung : PT. Remaja Rosadakarya.
- Darmadi Duriyanto.2007. Inovasi Pasar Dengan Iklan Efektif. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Darmawan. 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya
- Dessler, Gery. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Index.
- Dewi Andriani.(2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo*. Universita Muhammadiyah Sidoarjo.
- Dharmawan.(2011). *pengaruh kompensasi dan lingkungan non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan*.Universitas Udayana Denpasar
- DM Rahayu.(2015). *BAB III Metodologi penelitian*. STIE ekuitas
- Echols, John dan Hassan Shadily, 1997, Kamus Inggris–Indonesia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo. 2010. Metodologi Penelitian. Jakarta : Grasindo
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Herawati.(2019).*Analisis pengaruh lingkungan kerjaterhadap disiplin kerja pada PT RPJ*.Universitas Bina Sarana Informatika
- Ibnu Sina Samura.(2017). *pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor badan lingkungan hidup kabupaten rokan hulu*. Universita Riau.
- L Astiyani.(2017). *BAB III Metodologi penelitian*. Repo UNPAS
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajmen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Noor Anissa.(2015). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di kator kelurahan air putih Samarinda*. Universitas Samarinda.
- Noor Rika Dinata Inbar.(2018). *pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan (studi pada karyawan pdam kota malang)* Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Maju.
- Moekijat. 2003. *Manajemen tenaga kerja dan hubungan kerja*, Pionir Jaya. Bandung.
- Mullins, Laurie J. (2005)*Management And Organization*, Seventh Edition.England: Prentice Hall Financial Times
- Mutmainnah.*the effect of work stress and work load on employee performance in pt.sumber alfaria trijaya (alfamart) in pinrang district* . Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfbeta
- Panca Dharma Pasaribu /1001134641.(2017).*pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada cv. jaya karya pekanbaru*. Sociology Department, Faculty of Social and Political Sciences Universitas Riau, Pekanbaru.
- Rina Dwi Handayani.(2016).*pengaruh lingkungan dan semangat kerja terhadap kinerja pns balitsa lembang* .AKPAR BSI Bandung.
- Santoso, Singgih.2001. *SPSS versi 10*. Jakarta: Elex Media Komputindo

- Schultz, D. & Schultz, S. E. (2006). *Psychology & Work Today* . (9th ed). New Jersey, Pearson Education. Inc
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Siagian (2002), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta Rineka:Cipta
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Sugito, Sumartono. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Sugiyono. (1997). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Yogyakarta: CV Alfabeta.
- Sugiono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Terry, George R., 1993, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Permana.(2015). *pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja*.(Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang)
- Putu Duwita Permaningratna.*pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan*. Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu karyawan Alfamart Korwil Lenek, kabupaten Lombok Timur

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian skripsi penulisan guna memenuhi tugas akhir program S1, saya:

Nama : M.Ardi Satia Budiman

Fakultas : Ilmu ekonomi

Jurusan : Manajemen

Universitas : Gajayana Malang

Dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap disiplin kerja (studi pada karyawan Alfamart korwil Lenek kabupaten Lombok Timur) mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu menjadi responeden dengan cara mengisi daftar pernyataan ini. Data ini di gunakan untuk keperluan akademis semata dan di jamin kerahasiaannya. Sebelumnya saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan dan kesediaan Bapak atau ibu dala mengisi daftar pernyataan ini.

Hormat saya,

M.Ardi Satia Budiman

A. IDENTITAS PENELITIAN

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis kelamin : Laki – laki / perempuan*)
4. Devisi/bagian :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan cara memberikan tanda () pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan jawaban :

- SS = Sangat Setuju (5)
S = Setuju (4)
R = Ragu – Ragu (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak setuju (1)

1. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	penerangan pada ruang kerja terang tetapi tidak menyilaukan					
2	penggunaan suhu udara dengan menggunakan AC dalam ruang kerja sudah baik					
3	kebersihan pada ruang kerja selalu terjaga					
4	keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan sudah baik					
5	dukungan penuh dari pemimpin dalam melaksanakan kerja					
6	bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					
7	saling mendukung dengan sesama rekan kerja					
8	berkomunikasi dengan baik kepada pemimpin maupun sesama rekan kerja					

2. Semangat Kerja

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Meminta izin apabila datang terlambat					
2	Tidak pernah alfa dalam bekerja					
3	Merasa tenang saat bekerja					
4	Tidak mengeluh saat bekerja					
5	Setia dengan perusahaan					
6	Senang bekerja pada perusahaan					

3. Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pulang kerja sesuai dengan peraturan yang di tetapkan perusahaan					
2	Datang ketempat kerja sebelum jam kerja di mulai					
3	Menggunakan seragam kerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan					
4	Memiliki sikap patuh pada semua peraturan yg berlaku					
5	Bertingkah laku baik di lingkungan pekerjaan					
6	Menyelsaikan tugas sesuai dengan target kerja yang di tentukan perusahaan					
7	Bekerja sesuai dengan perosedur kerja yang di tetapkan perusahaan					

4. Lampiran Regresi Linier berganda.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.705	.697	1.581

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Lingkungan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459.108	2	229.554	91.879	.000 ^a
	Residual	192.380	77	2.498		
	Total	651.488	79			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.958	1.661		2.985	.004
	Lingkungan Kerja	.427	.067	.547	6.368	.000
	Semangat Kerja	.241	.057	.363	4.225	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

5. Lampiran uji valisitas dan realibilitas

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOT ALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.658 [*]	.617 [*]	.512 [*]	.474 [*]	.758 [*]	.839 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	.658 [*]	1	.613 [*]	.605 [*]	.320 [*]	.673 [*]	.840 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	.617 [*]	.613 [*]	1	.542 [*]	.327 [*]	.717 [*]	.828 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	.512 [*]	.605 [*]	.542 [*]	1	.388 [*]	.448 [*]	.766 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	.474 [*]	.320 [*]	.327 [*]	.388 [*]	1	.414 [*]	.570 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.003	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
X2.6	Pearson Correlation	.758 [*]	.673 [*]	.717 [*]	.448 [*]	.414 [*]	1	.848 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
TOT ALX2	Pearson Correlation	.839 [*]	.840 [*]	.828 [*]	.766 [*]	.570 [*]	.848 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	6

Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL Y
Y1	Pearson Correlation	1	.48 0**	.35 5**	.37 9**	.36 6**	.29 4**	.30 7**	.599**
	Sig. (2-tailed)		.00 0	.00 1	.00 1	.00 1	.00 8	.00 6	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	.48 0**	1	.47 4**	.41 8**	.43 2**	.28 2*	.39 9**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0	.01 1	.00 0	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	.35 5**	.47 4**	1	.60 8**	.48 8**	.39 4**	.58 1**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.00 1	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	.37 9**	.41 8**	.60 8**	1	.56 3**	.36 8**	.36 2**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.00 1	.00 0	.00 0		.00 0	.00 1	.00 1	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
Y5	Pearson Correlation	.36 6**	.43 2**	.48 8**	.56 3**	1	.36 8**	.33 4**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.00 1	.00 0	.00 0	.00 0		.00 1	.00 2	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
Y6	Pearson Correlation	.29 4**	.28 2*	.39 4**	.36 8**	.36 8**	1	.36 6**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.00 8	.01 1	.00 0	.00 1	.00 1		.00 1	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
Y7	Pearson Correlation	.30 7**	.39 9**	.58 1**	.36 2**	.33 4**	.36 6**	1	.692**

	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.001	.002	.001		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
TO	Pearson Correlation	.599**	.698**	.816**	.761**	.729**	.617**	.692**	1
TA	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
LY	N	80	80	80	80	80	80	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.830	7

X 1. 6	Pearson Correlation	.25 1*	.38 6**	.26 7*	.52 2**	.50 6**	1	.55 7**	.66 9**	.76 3**
	Sig. (2- tailed)	.02 5	.00 0	.01 6	.00 0	.00 0		.00 0	.00 0	.00 0
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X 1. 7	Pearson Correlation	.24 8*	.37 4**	.31 8**	.36 2**	.44 5**	.55 7**	1	.54 1**	.69 8**
	Sig. (2- tailed)	.02 7	.00 1	.00 4	.00 1	.00 0	.00 0		.00 0	.00 0
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X 1. 8	Pearson Correlation	.44 6**	.40 7**	.39 9**	.53 9**	.54 1**	.66 9**	.54 1**	1	.82 4**
	Sig. (2- tailed)	.00 0		.00 0						
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
T O T A L	Pearson Correlation	.58 7**	.62 3**	.56 5**	.74 6**	.75 8**	.76 3**	.69 8**	.82 4**	1
	Sig. (2- tailed)	.00 0								
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.841	8

X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	TOTALX 1	TOTALX 2	TOTALY 1
5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	36	22	26
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	40	27	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	27	30
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37	30	30
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	35	25	26
5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	39	25	28
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	31	22	23
2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	29	24	24
3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	30	26	23
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	33	22	22
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	24	24
4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	34	23	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	24	24
4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	32	23	23
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	36	24	27
5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	32	24	22
4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	33	25	25
4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	1	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	27	19	24
4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	31	25	26
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	36	25	26
4	4	4	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	4	4	2	2	2	2	4	28	6	16
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	34	27	27
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	34	25	26
3	4	3	3	2	4	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4	2	4	4	4	2	27	9	22
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	34	25	28
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	36	26	27
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	40	28	27
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	40	30	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	30	30

5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	37	28	28
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	35	30	27
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	38	27	30
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	33	29	26
4	4	4	4	5	3	4	3	3	1	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	31	20	22
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	35	28	27
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	35	28	27
4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	36	27	26
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	1	4	5	4	5	5	5	3	4	5	38	23	26
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	40	24	28
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	40	24	28
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	40	23	29
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	40	25	27
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	35	25	27
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	30	22	25
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	17	24
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	32	24	25
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	22	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	32	23	27
3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	31	26	24
4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	35	22	29
4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	31	26	25
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	35	27	28
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	34	28	26
4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	26	25
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	24	24
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	36	27	26
4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	29	20	22
4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	35	27	27
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	35	25	26
4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	35	27	26

4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	35	26	28
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	24	24
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	35	26	25
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	35	26	24
4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	35	27	25
4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	31	23	22
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	34	24	25
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	24	24
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	34	25	26
4	4	4	3	3	3	2	2	3	1	1	1	4	1	3	2	2	3	2	4	4	25	11	16
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	34	26	26
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	34	25	26
4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	3	3	4	2	25	14	20
4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	23	13	15	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	33	25	22
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	34	25	26
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	34	26	25
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	34	25	25
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	34	25	26
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	34	25	26

6. Lampiran Uji Distribusi frekuensi

Statistics									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.19	4.31	4.33	4.20	4.26	4.30	4.25	4.11
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation		.480	.648	.569	.683	.759	.683	.666	.729
Minimum		3	2	3	3	2	2	2	2
Sum		335	345	346	336	341	344	340	329

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	3	3.8	3.8	3.8
	S	59	73.8	73.8	77.5
	SS	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	R	5	6.3	6.3	7.5
	S	42	52.5	52.5	60.0
	SS	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	4	5.0	5.0	5.0
	S	46	57.5	57.5	62.5
	SS	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	12	15.0	15.0	15.0
	S	40	50.0	50.0	65.0
	SS	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.8	3.8	3.8
	R	6	7.5	7.5	11.3
	S	38	47.5	47.5	58.8
	SS	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	R	7	8.8	8.8	10.0
	S	39	48.8	48.8	58.8
	SS	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	R	4	5.0	5.0	7.5
	S	46	57.5	57.5	65.0
	SS	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.8	3.8	3.8
	R	8	10.0	10.0	13.8
	S	46	57.5	57.5	71.3
	SS	23	28.7	28.7	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Statistics							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.03	3.93	3.95	3.94	4.23	4.08
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4
Std. Deviation		.779	1.016	1.030	1.083	.636	.897
Minimum		1	1	1	1	1	1
Sum		322	314	316	315	338	326

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	2	2.5	2.5	5.0
	R	5	6.3	6.3	11.3
	S	54	67.5	67.5	78.8
	SS	17	21.3	21.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5.0	5.0	5.0
	TS	2	2.5	2.5	7.5
	R	14	17.5	17.5	25.0
	S	36	45.0	45.0	70.0
	SS	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	6.3	6.3	6.3
	TS	2	2.5	2.5	8.8
	R	8	10.0	10.0	18.8
	S	42	52.5	52.5	71.3
	SS	23	28.7	28.7	100.0
	Tota l	80	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	R	3	3.8	3.8	5.0
	S	52	65.0	65.0	70.0
	SS	24	30.0	30.0	100.0
	Tota l	80	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.8	3.8	3.8
	TS	2	2.5	2.5	6.3
	R	5	6.3	6.3	12.5
	S	46	57.5	57.5	70.0
	SS	24	30.0	30.0	100.0
	Tota l	80	100.0	100.0	

Statistics								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.13	4.26	4.16	4.24	4.15	4.33	4.31
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation		.460	.651	.803	.698	.713	.632	.704
Minimum		3	2	2	2	2	2	2
Sum		330	341	333	339	332	346	345

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	4	5.0	5.0	5.0
	S	62	77.5	77.5	82.5
	SS	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	R	3	3.8	3.8	6.3
	S	47	58.8	58.8	65.0
	SS	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y3					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6.3	6.3	6.3
	R	5	6.3	6.3	12.5
	S	42	52.5	52.5	65.0
	SS	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y4					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	R	6	7.5	7.5	10.0
	S	43	53.8	53.8	63.7
	SS	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

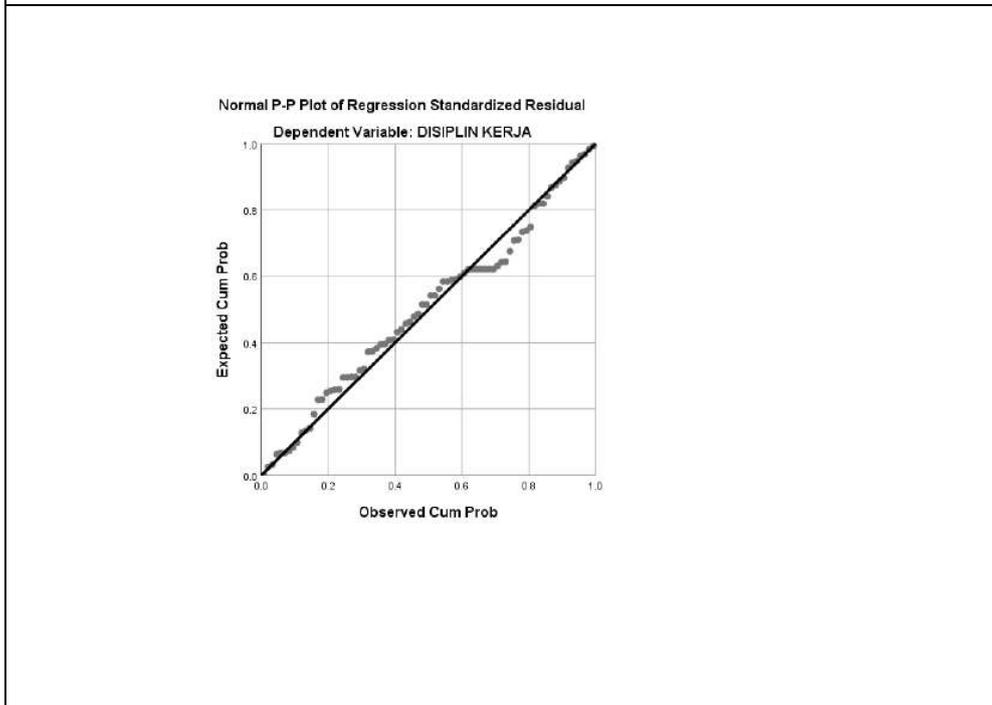
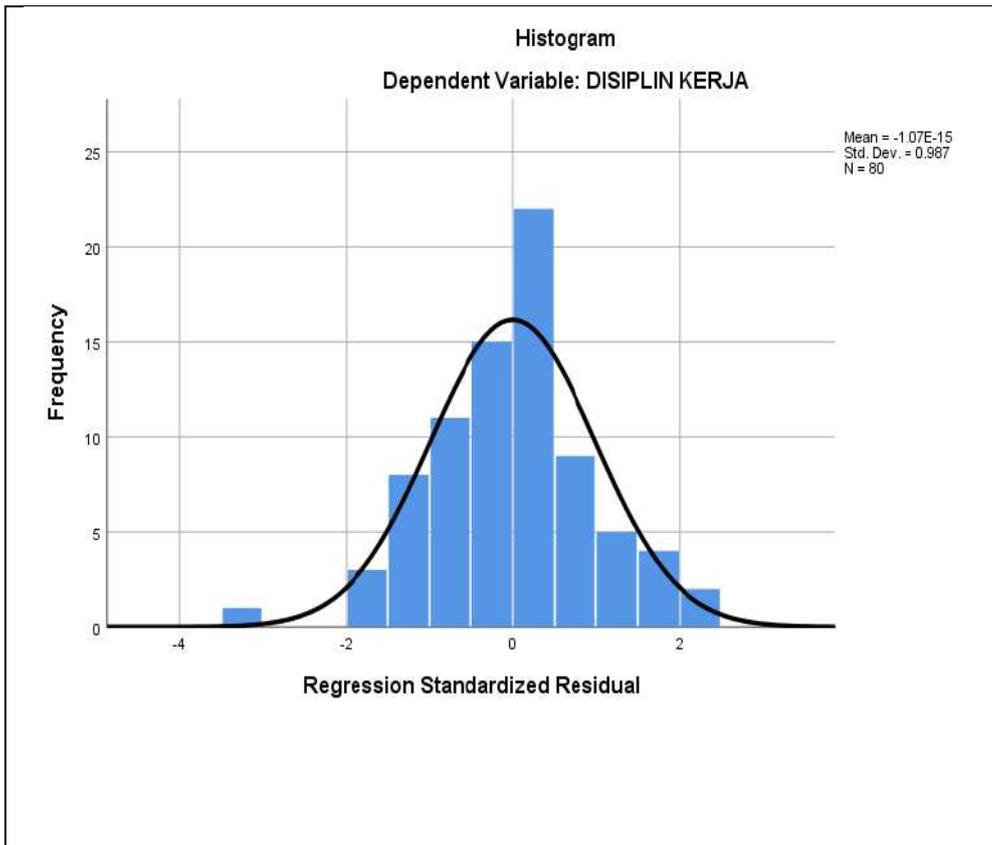
Y5					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.8	3.8	3.8
	R	6	7.5	7.5	11.3
	S	47	58.8	58.8	70.0
	SS	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

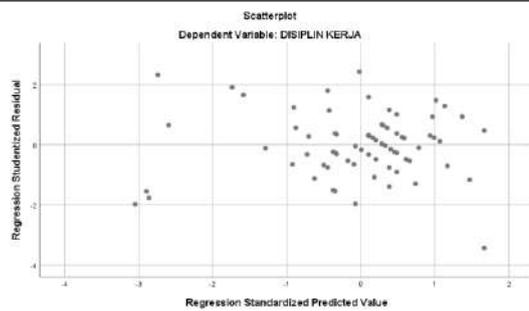
Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	R	4	5.0	5.0	6.3
	S	43	53.8	53.8	60.0
	SS	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.8	3.8	3.8
	R	2	2.5	2.5	6.3
	S	42	52.5	52.5	58.8
	SS	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.958	1.661		2.985	.004		
	LINGKUNGAN KERJA	.427	.067	.547	6.368	.000	.521	1.921
	SEMANGAT KERJA	.241	.057	.363	4.225	.000	.521	1.921

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.5605081
Most Extreme Differences	Absolute		.092
	Positive		.092
	Negative		-.062
Test Statistic			.092
Asymp. Sig. (2-tailed)			.090 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.477 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.464
		Upper Bound	.490
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 624387341.			