

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
PADA DIREKTORAT SDM & UMUM PT “S”**

**SYIFA SOLEHA
8215132356**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

**THE INFLUENCE OF REWARD AND NON PHYSICAL
WORK ENVIRONMENT TOWARD WORK DISCIPLINE OF
EMPLOYEE AT DIRECTORATE HUMAN RESOURCES &
GENERAL PT “S”**

**SYIFA SOLEHA
8215132356**



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Economics Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF S1 MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Ketua		19 Juli 2017
2. <u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Sekretaris		19 Juli 2017
3. <u>Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Penguji Ahli		24 Juli 2017
4. <u>Dr. Dewi Susita, SE, M.Si</u> NIP. 19610506 198603 2 001	Pembimbing I		19 Juli 2017
5. <u>Dra. Sholikhah, MM</u> NIP. 19620623 199003 2 001	Pembimbing II		19 Juli 2017

Tanggal Lulus: 19 Juli 2017

SURAT ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2017

Yang membuat pernyataan,


Syifa Solena

No. Reg. 8215132356

ABSTRAK

Syifa Soleha, 2017; Pengaruh Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”, Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui gambaran penghargaan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”, 2) Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”, 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”, 4) Untuk mengetahui apakah penghargaan dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi kenaikan disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”. Penelitian dilakukan terhadap 85 pegawai tetap dan aktif bekerja pada Direktorat SDM & Umum PT “S”. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei yaitu menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan program SPSS 22.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan explanatori. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara penghargaan terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja. Penghargaan dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi kenaikan disiplin kerja. Nilai R^2 sebesar 0,507. Hal ini menunjukkan bahwa 50,7% disiplin kerja dijelaskan oleh penghargaan dan lingkungan kerja non fisik sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: Penghargaan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja.

ABSTRACT

Syifa Soleha, 2017; The Influence Of Reward and Non Physical Work Environment toward Work Discipline Of Employee at Directorate Human Resources & General PT “S”. Skripsi: Jakarta, Human Resources Management Concentration, Study Program of Management, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of the research are : 1) To know the description of reward, non physical work environment, work discipline of employee at directorate human resources & general PT “S”, 2) To determine whether there is influence of reward on work discipline of employee at directorate human resources & general PT “S”, 3) To determine whether there is influence of non physical work environment on work discipline of employee at directorate human resources & general PT “S”, 4) To determine whether reward and non physical work environment can predict the increase on work discipline of employee at directorate human resources & general PT “S”. This research is taken 85 permanent employees and active work, of data collection used survey method by distributing questionnaires, which are then processed using SPSS 22.0. The research using descriptive and explanatory analysis. The results of regression indicates that there is significant influence between reward on work discipline, there is significant influence between non physical work environmet on work discipline. Reward and non physical work environment can predict the increase work discipline. This research has figured out the score of reward and non physical work environment on work discipline is 0,507 or (50,7%). Through the result of R^2 value while the rest is 49,3% is influenced by the other factors.

Keywords : Reward, Non Physical Work Environment, Work Discipline.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur ke hadirat Allah SWT dan tak lupa kepada Nabi Muhammad SAW sebagai tauladan, atas segala rahmat, kasih sayang dan kemudahan yang diberikan kepada Penulis, sehingga atas izin-Nya Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta yang berjudul **“Pengaruh Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”**.

Pada kesempatan ini, Peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam proses penyusunan penyelesaian skripsi ini, dengan bantuan, arahan, bimbingan serta doa dari berbagai pihak. Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya, Penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya khususnya kepada :

1. Allah SWT, terimakasih atas semua karunia dan nikmat yang telah Engkau limpahkan kepada Kami,
2. Dr. Dewi Susita, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I,
3. Dra. Sholikhah, MM selaku Dosen Pembimbing II,
4. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si, Dr. Agung Wahyu Handaru, ST.MM dan Widya Parimita, SE, M.PA selaku Dosen Penguji,

5. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta,
6. Andrian Haro, S.Si, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta,
7. Seluruh dosen dan karyawan/staf pegawai Universitas Negeri Jakarta yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan dan ilmu yang bermanfaat selama Penulis melaksanakan studi,
8. Seluruh pegawai PT Pelayaran “S” yang telah banyak membantu dan berpartisipasi dalam penelitian ini,
9. Secara khusus Penulis ingin berterimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ayah tersayang Hendra Susanto dan Mami Titi tercinta Fitriansyah, atas doa yang tidak pernah putus dan dukungan yang tiada hentinya, serta cinta dan kasih sayang tulus yang diberikan,
10. Untuk keponakan kecilku tercantik Annasya Syafa Nabila Fikrya yang telah memberikan kebahagiaan dalam proses penyelesaian skripsi ini,
11. Teman-teman Mahasiswa UNJ, para senior dan junior, serta teman-teman jurusan Manajemen D 2013 khususnya, Sefviana Muaz Erawati Dewi, Windy Septiani, Sijis Taaniyah, Siti Aisyah Rahmadia, Rika Imelda Regita yang sama-sama berjuang dan memberikan dukungan kepada Penulis.

12. Semua pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu, tanpa mengurangi rasa hormat dan rasa terimakasih Penulis atas kebaikan yang telah Anda semua berikan selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, Penulis sangat terbuka dalam segala kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, Juli 2017

Syifa Soleha

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
SURAT ORISINALITAS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	12
2.1 Kajian Pustaka	12
2.1.1 Disiplin Kerja	12
2.1.1.1 Jenis-jenis Disiplin Kerja	15
2.1.1.2 Tujuan Disiplin Kerja	16
2.1.1.3 Pendekatan Disiplin Kerja	17
2.1.1.4 Komponen Disiplin Kerja	18
2.1.1.5 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	21
2.1.2 Penghargaan	22
2.1.2.1 Manfaat dan Tujuan Penghargaan	25
2.1.2.2 Tipe-Tipe Penghargaan	26
2.1.2.3 Bentuk-Bentuk Penghargaan	29
2.1.2.4 Norma-Norma Penghargaan	30
2.1.2.5 Syarat-Syarat Pemberi dan Penerima Penghargaan	31
2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik	32
2.1.3.1 Macam-Macam Lingkungan Kerja Non Fisik	34
2.1.3.2 Usaha Menciptakan Lingkungan Kerja Non Fisik	35
2.2 Hasil Penelitian Relevan	37

2.3 Kerangka Pemikiran	50
2.4 Hipotesis	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	56
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	56
3.1.1 Objek Penelitian	56
3.1.2 Waktu Penelitian	56
3.1.3 Ruang Lingkup Penelitian	56
3.2 Metode Penelitian	57
3.3 Metode Penentuan Populasi dan Sampel	58
3.3.1 Sumber Data	58
3.3.2 Populasi	58
3.3.3 Sampel	58
3.4 Prosedur Pengumpulan Data	60
3.4.1 Data Primer	60
3.4.2 Data Sekunder	61
3.5 Operasionalisasi Variabel Penelitian	61
3.5.1 Variabel Penelitian	61
3.5.2 Skala Pengukuran	63
3.6 Metode Analisis	65
3.6.1 Uji Instrumen	65
3.6.1.1 Uji Validitas	65
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	66
3.6.2 Analisis Deskriptif	67
3.6.2.1 Uji Asumsi Klasik	68
3.6.2.2 Uji Normalitas	69
3.6.2.3 Uji Linearitas	69
3.6.2.4 Uji Multikolinearitas	70
3.6.2.5 Uji Heteroskedastisitas	70
3.6.3 Analisis Regresi	71
3.6.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda	71
3.6.3.2 Uji t (Parsial)	72
3.6.3.3 Uji F (Model)	73
3.6.3.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	76
4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi	76
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	77
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	78
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	79
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	80

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	81
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen.....	81
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas.....	81
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	83
4.2.2 Analisis Deskriptif	84
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Penghargaan.....	85
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik	90
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja	93
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	98
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas	99
4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas	100
4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas	102
4.2.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	103
4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	105
4.2.4.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	105
4.2.4.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda.....	107
4.2.4.3 Hasil Uji F (Model).....	107
4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	109
4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian.....	110
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	114
5.1 Kesimpulan	114
5.1.1 Implikasi	115
5.2 Saran	116
5.2.1 Saran yang ditujukan untuk Direktorat SDM & Umum PT “S”	116
5.2.2 Saran untuk penelitian lanjutan	117
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Data Absensi Pegawai Direktorat SDM & Umum PT “S”	2
1.2	Data Hasil Pra Riset	5
2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	49
3.1	Variabel Penelitian	62
3.2	Bobot Skor Kriteria Variabel	68
4.1	Hasil Uji Validitas	82
4.2	Hasil Uji Reliabilitas	84
4.3	Analisis Dekskriptif Penghargaan	86
4.4	Rata-rata Tertinggi dari Dimensi Penghargaan	88
4.5	Analisis Dekskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik	90
4.6	Rata-rata Tertinggi dari Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik	92
4.7	Analisis Dekskriptif Disiplin Kerja	94
4.8	Rata-rata Tertinggi dari Dimensi Disiplin Kerja	97
4.9	Hasil Uji Normalitas	99
4.10	Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Penghargaan dengan Variabel Disiplin Kerja	101
4.11	Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Variabel Disiplin Kerja	101
4.12	Hasil Uji Multikolinearitas	103
4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	104
4.14	Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	105
4.15	Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Bebas Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Variabel Terikat Disiplin Kerja	108
4.16	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Model Penelitian	53
4.1	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
4.2	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	77
4.3	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	78
4.4	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	79
4.5	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	80

LAMPIRAN

Lampiran	Judul
1.	Kuesioner Penelitian
2.	Data Mentah
3.	Data Hasil Uji Validitas
4.	Data Hasil Uji Reliabilitas
5.	Analisis Deskriptif
6.	Hasil Uji Asumsi Klasik
7.	Analisis Regresi Linear Berganda
8.	Analisis Determinasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan. Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tentu akan meningkatkan nilai dari perusahaan itu sendiri. Kualitas dari seorang pegawai salah satunya dapat terlihat dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikannya. Sebuah perusahaan selalu menginginkan untuk mendapatkan pegawai yang kompeten dan dapat menunjang kemajuan perusahaan. Tetapi hal tersebut juga harus didukung dengan kepedulian perusahaan dalam memberikan apresiasi kepada pegawai agar terciptanya respon positif, serta lingkungan kerja yang dapat membuat pegawai merasa nyaman untuk berada didalam sebuah perusahaan.

Disiplin merupakan peraturan, tata tertib dan ketentuan yang harus dipatuhi, serta hal terpenting untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Agar tercapainya tujuan perusahaan, setiap pegawai harus memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, karena disiplin kerja pegawai dapat mencerminkan tanggung jawab dan bagaimana keseriusan seorang pegawai dalam mengerjakan sebuah pekerjaan.

Fenomena rendahnya disiplin kerja pegawai terjadi di Direktorat SDM & Umum PT "S". Perusahaan ini bergerak dalam bidang usaha pelayaran yang menyediakan jasa transportasi laut, meliputi jasa angkutan penumpang dan

muatan barang antar pulau. Rendahnya disiplin pegawai dapat terjadi karena berbagai faktor yang menimbulkan sikap negatif pada diri pegawai tersebut, seperti menurunnya disiplin kerja pegawai dan meningkatnya absensi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh Peneliti kepada beberapa pegawai di Direktorat SDM & Umum PT “S” pada tanggal 28 November 2016. Data-data untuk mendukung penelitian ini berupa data jumlah seluruh pegawai, total pegawai mangkir, telat masuk dan cepat pulang dari jam kantor yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Data-data tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Direktorat SDM & Umum PT “S”

Bulan	Total Pegawai Mangkir	Persentase	Total Pegawai Telat Masuk	Persentase	Total Pegawai Cepat Pulang	Persentase
Mei	20	14,5 %	38	27,6 %	33	23,9 %
Juni	108	78,3 %	47	34,5 %	37	26,9 %
Juli	32	23,2 %	46	33,4 %	26	18,9 %
Agustus	39	28,3 %	38	27,6 %	23	16,7 %
September	21	15,3 %	27	19,6 %	14	10,2 %
Oktober	34	24,7 %	32	23,2 %	17	12,4 %

Sumber : Data diolah Peneliti, 2016 dan 2017

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa, total pegawai mangkir mengalami fluktuasi. Total persentase pada bulan (Mei yaitu 14,5%) pegawai yang meningkat menjadi (78,3% pada bulan Juni). Dan pada bulan (Juli mengalami penurunan menjadi 23,2%). Kemudian pada bulan Agustus mengalami peningkatan kembali sebesar 28,3%). Dan diikuti penurunan persentase pada bulan (September sebesar 15,3%) dan pada bulan (Oktober meningkat kembali menjadi 24,7%).

Diikuti dengan fluktuasi yang dialami oleh pegawai telat masuk pada bulan (Mei yaitu 27,6%), mengalami peningkatan menjadi (34,5% pada bulan Juni). Kemudian pada bulan (Juli, Agustus dan September mengalami penurunan persentase sebesar 33,4%, 27,6%, 19,6%). Dan mengalami kenaikan kembali sebesar (23,2% pada bulan Oktober).

Total pegawai cepat pulang mengalami fluktuasi pada bulan (Mei yaitu 23,9%) menjadi (26,9% pada bulan Juni). Kemudian pada bulan (Juli, Agustus dan September mengalami penurunan persentase sebesar 18,9%, 16,7%, 10,2%). Dan mengalami kenaikan kembali menjadi (12,4% pada bulan Oktober).

Berdasarkan penjelasan data diatas, terlihat bahwa persentase pegawai mangkir, telat masuk dan cepat pulang tertinggi terjadi pada bulan Juni. Dimana pegawai yang melakukan (mangkir sebesar 78,3%), (telat masuk sebesar 34,5%) dan (cepat pulang sebesar 26,9%). Meningkatnya persentase tersebut diketahui terjadi karena bertepatan pada bulan suci ramadhan dan menjelang libur lebaran.

Sehingga banyak pegawai yang menggunakan hal tersebut sebagai alasan untuk tidak masuk bekerja, telat masuk dan cepat pulang, serta alasan untuk melebihkan libur cuti. Hal ini dapat mengindikasikan masih rendahnya tingkat disiplin pegawai, dimana seharusnya jumlah absensi pegawai mangkir, telat masuk dan cepat pulang berada pada nilai 0 (nol).

Pegawai yang melakukan tindakan tidak disiplin tersebut akan mendapatkan pemotongan index prestasi. Misalnya, pada Direktorat SDM & Umum PT “S” index prestasi 1 bulan = 22 hari kerja, sebesar Rp.3.000.000. Pegawai yang melakukan mangkir kerja akan mendapatkan pemotongan index prestasi 1 hari sebesar Rp.137.000/hari. Sedangkan pegawai yang melakukan telat masuk (keterlambatan) akan mendapatkan pemotongan index prestasi sebesar 5% dari index prestasi pegawai perhari, yaitu setara dengan Rp.7.000/jam. Dengan demikian hal ini membuat para pegawai menjadi merasa kurang dengan apa yang mereka dapat, dan hal tersebut membuat rangsangan pegawai untuk mentaati peraturan menjadi semakin rendah.

Berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 79 ayat (2), seorang pekerja berhak atas cuti tahunan sekurang kurangnya 12 hari kerja. Rendahnya disiplin pegawai juga terlihat dari banyaknya pegawai yang melebihi libur cuti, hal ini bisa terjadi karena disadari atau tidak oleh pegawai tersebut. Misalnya, perusahaan memberikan cuti selama 12 hari dalam 1 tahun untuk setiap masing-masing pegawai, bila cuti tersebut tidak digunakan maka akan hangus atau tidak bisa diakumulasikan ketahun berikutnya. Tetapi masih banyak pegawai yang melebihi cuti lebih dari 12 hari, dan hal tersebut masuk kedalam absensi mangkir bila tidak ada keterangan ataupun konfirmasi dari pegawai tersebut.

Dengan demikian terlihat bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai masih sangatlah tinggi di Direktorat SDM & Umum PT “S”. Untuk memperkuat data-data yang telah didapatkan dari perusahaan, berupa data absensi pegawai yang terlihat pada tabel 1.1. Peneliti juga melakukan Pra Riset penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat menjadi penyebab rendahnya disiplin kerja. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner Pra Riset penelitian yang berhubungan dengan entitas apa saja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”. Hasil dari Pra Riset penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Hasil Pra Riset

Entitas	Jawaban		Persentase
	Ya	Tidak	
Apakah penghargaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan Anda?	6	24	80%
Apakah kondisi dan suasana kerja di perusahaan sesuai dengan harapan Anda?	13	17	57%
Apakah budaya organisasi tempat Anda bekerja sesuai dengan harapan Anda?	18	12	40%
Apakah Anda sudah merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan?	19	11	37%
Apakah perusahaan ini memiliki arti yang besar bagi Anda?	20	10	34%
Apakah Anda memiliki beban kerja yang mempengaruhi waktu penyelesaian pekerjaan?	23	7	24%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2016 dan 2017

Berdasarkan hasil dari Pra Riset penelitian terhadap 30 pegawai, dari total keseluruhan 138 pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”. Peneliti mendapatkan 2 variabel terkuat dari penyebab rendahnya Disiplin Kerja pegawai. Faktor pertama adalah Penghargaan/*Reward* dengan frekuensi jawaban sebesar 24 dan faktor kedua adalah Lingkungan Kerja dengan frekuensi jawaban sebesar 17.

Hal tersebut terlihat bahwa penghargaan diduga menjadi salah satu faktor utama penyebab rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, Peneliti dapat menyimpulkan bahwa penghargaan yang didapat oleh pegawai tidak sebanding dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Dikarenakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan hanya satu tahun sekali, dan hanya satu orang dari 107 pegawai yang mendapatkannya. Penghargaan yang diberikan berupa bintang *reward* seperti pin atau bros, sertifikat dan uang penghargaan sebesar +/- Rp.1.700.000. Sehingga timbullah celah bagi pegawai untuk melakukan molor kerja seperti, menunda-nunda waktu menyelesaikan pekerjaan dan bermain *handphone* atau *gadget* saat jam kerja. Dengan demikian hal tersebut tidak merangsang pegawai untuk bekerja dengan giat sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja pegawai salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang telah dilakukan oleh Peneliti, diketahui bahwa permasalahan lingkungan kerja non fisik terkait mengenai banyaknya pegawai yang sering terlambat untuk kembali ke kantor pada jam istirahat makan siang, membuat pekerjaan yang mereka lakukan menjadi tertunda. Jam istirahat makan siang yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah pukul 12.00 WIB sampai dengan 13.00 WIB.

Tetapi karena faktor lingkungan yang tidak mendukung, membuat sebagian besar pegawai lainnya terdorong untuk terlambat kembali ke kantor. Hal ini dapat terjadi dikarenakan pegawai tersebut kurang memanfaatkan waktu istirahatnya seefisien mungkin. Jika pegawai menggunakan jam kerjanya secara optimal, pasti pegawai lainnya pun segan atau enggan untuk mengikuti hal tersebut.

Kemudian terlihat pula dari adanya pegawai yang memiliki rasa individual, seperti memiliki sikap kurang peduli untuk membantu rekan kerja yang memiliki pekerjaan lebih banyak. Hal ini membuat kurangnya interaksi antar pegawai, sehingga berdampak terhadap hubungan sesama pegawai. Dengan demikian, maka terlihat jelas bahwa hubungan sesama pegawai tidak adanya timbul rasa saling membangun agar terciptanya dukungan untuk bekerja dengan giat sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Permasalahan yang juga mengganggu fokus kerja pegawai adalah dengan adanya orang-orang yang sering keluar masuk kantor tanpa keperluan yang jelas, seperti pedagang yang masuk kedalam kantor untuk menawarkan makanan. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan kurang kondusifnya suasana kerja dan menjadi terganggu akibat kurangnya keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja yang didapatkan oleh pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena di perusahaan yang telah dijelaskan oleh Peneliti, ada dua faktor yang mempengaruhi rendahnya disiplin kerja pegawai yaitu penghargaan/*reward* dan lingkungan kerja non fisik. Dengan demikian Peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, Peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Rendahnya disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S” dapat dilihat dari perilaku negatif pegawai, serta masih tingginya jumlah absensi pegawai yang melakukan mangkir kerja, telat masuk dan cepat pulang.
2. Banyaknya pegawai yang merasa tidak mendapatkan apresiasi ketika mereka sudah bekerja lebih, sehingga hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa penghargaan rendah pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.
3. Tidak mendukungnya lingkungan kerja non fisik yang meliputi kondisi dan suasana kerja pada Direktorat SDM & Umum PT “S” dapat mempengaruhi fokus dan perilaku pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan permasalahan dalam penelitian ini dibuat agar lebih berfokus dan terarah, sehingga sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Dengan keterbatasan yang dimiliki maka penelitian ini akan dibatasi pada pegawai tetap dan aktif bekerja di Direktorat SDM & Umum PT “S” dengan judul pengaruh penghargaan dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran penghargaan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja yang dialami oleh pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”?
2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”?
4. Apakah penghargaan dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi kenaikan disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran penghargaan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.
2. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.
4. Untuk mengetahui apakah penghargaan dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi kenaikan disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh Peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan yang nantinya dapat dikembangkan lebih lanjut, serta sebagai salah satu bahan penelitian dalam permasalahan yang sama atau terkait penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak :

a. Bagi PT “S”

Diharapkan dapat digunakan sebagai saran, pemikiran dan sumber informasi yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan nilai-nilai perusahaan, memperbaiki sumber daya manusia dan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan perencanaan perusahaan.

b. Bagi Dunia Akademis

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk proses bahan pembelajaran, pengaplikasian dan pengembangan ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pembelajaran, memperluas ilmu, wawasan dan pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi dan pengembangan ide baru dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Menjelaskan mengenai teori-teori yang dipergunakan sesuai dengan judul penelitian yakni Pengaruh Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT "S", berikut akan dijelaskan dibawah ini.

2.1.1 Disiplin Kerja

“Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti “pengikut”, “penganut”, “pengajaran” atau “latihan”. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung didalam organisasi tunduk atau patuh pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati”, menurut Indah Puji.¹

Saydan dalam Sinuraya mengungkapkan “disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan mematuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku disekitarnya secara bertanggung jawab”.² Diikuti oleh Singodimedjo yang mengungkapkan “disiplin adalah sikap kesediaan seseorang menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.³

¹ Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Yogyakarta: Laksana, 2014), h.182.

² Rumiris Siahaan, “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Rambutan”, *Jurnal Ilmiah Bussiness Progress*, Vol.1, No.01, 2013, h.18.

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), h.86.

Menurut Handoko “disiplin juga merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasionalnya”.⁴ Diikuti dengan pendapat Fathoni “disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, serta tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”.⁵

Menurut Terry dalam Tohardi berpendapat bahwa :

“Disiplin merupakan alat penggerak pegawai, agar setiap pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar adanya disiplin yang baik”. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan seperti hukuman, karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin”.⁶

Latainer dalam Soediono mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.⁷ Diikuti oleh pendapat Fathoni “Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.⁸

⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), h.208.

⁵ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.172.

⁶ Edy Sutrisno, *op.cit.*, h.87.

⁷ *Ibid.*

⁸ Abdurrahmat Fathoni, *loc.cit.*

Menurut Hasibuan :

“Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi kualitas kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dengan disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”.⁹

Menurut Siagian :

“Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif atau bekerjasama dengan para pegawai yang lain guna meningkatkan prestasi kerjanya”.¹⁰

Menurut Rivai “disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”.¹¹

Berdasarkan definisi-definisi disiplin kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang untuk mengikuti aturan-aturan yang berlaku. Disiplin kerja harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin, agar terciptanya tujuan perusahaan.

⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h.193.

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), h.305.

¹¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h.44.

2.1.1.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

1. Pendisiplinan Preventif,
2. Pendisiplinan Korektif.¹²

Pendisiplinan preventif, merupakan tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan, jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

Pendisiplinan korektif, merupakan jika ada pegawai yang telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya, maka akan dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

Diikuti dengan pendapat dari T. Hani Handoko yang menyatakan bahwa terdapat pula jenis Disiplin Progresif yang berarti, “perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan dengan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan”.

¹² Sondang P. Siagian, *loc.cit.*

2.1.1.2 Tujuan Disiplin Kerja

1. Meningkatkan efisiensi,
2. Mencegah permulaan kerja atau terlalu awalnya mengakhiri kerja,
3. Untuk tujuan organisasi yang lebih jauh.¹³

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian atau pencurian. Disiplin juga mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.

Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin juga berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

¹³ Edy Sutrisno, *op.cit.*, h.88.

2.1.1.3 Pendekatan Disiplin Kerja

1. Pendekatan Disiplin Modern,
2. Pendekatan Disiplin Tradisi,
3. Pendekatan Disiplin Bertujuan.¹⁴

Pendekatan disiplin modern, mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini memiliki beberapa asumsi, yaitu disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik, melindungi tuduhan yang buruk untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku, keputusan-keputusan yang diambil terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan berdasarkan fakta-faktanya dan melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah terhadap kasus disiplin.

Pendekatan disiplin tradisi, dilakukan dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi, disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan, disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran dan pelaksanaannya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran, penegakan hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pegawai lainnya, peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras dan pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

¹⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h.131.

Pendekatan disiplin bertujuan, memiliki asumsi bahwa, disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai, disiplin bukanlah satu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku, disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik dan disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.1.4 Komponen Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

1. Kehadiran,
2. Ketaatan pada Peraturan Kerja,
3. Ketaatan pada Standar Kerja,
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi, dan
5. Bekerja Etis.¹⁵

Kesadaran untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan adalah wujud dari disiplin kerja. Dari komponen-komponen tersebut, dapat dilihat seberapa jauh kedisiplinan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

1. Kehadiran,
2. Ketaatan Peraturan Kerja,
3. Ketaatan Standar Kerja,
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi,
5. Bekerja Etis.¹⁶

¹⁵ Veithzal Rivai, *loc.cit.*

¹⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h.355.

Kehadiran, dapat menjadi dasar untuk mendukung kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja. Ketaatan peraturan kerja, yaitu pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan standar kerja, dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

Tingkat kewaspadaan tinggi, yaitu pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. Bekerja etis, yaitu beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas, hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Didukung oleh pendapat dari Dede Hasan yang menjelaskan “komponen dari disiplin kerja yaitu, melaksanakan dan menyelesaikan pada waktunya, bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif, bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab, datang dan pulang tepat pada waktunya, serta bertingkah laku sopan”.¹⁷

¹⁷ Dede Hasan, *Kemampuan Manajerial Pimpinan Dalam Memotivasi Dan Mendisiplinkan Karyawan Dikaitkan Dengan Produktivitas Kerja* (Bandung, 2002), h.66.

Diperkuat oleh pendapat Bejo Siswanto yang mengungkapkan bahwa komponen disiplin kerja adalah :

1. Frekuensi Kehadiran,
2. Tingkat Kewaspadaan,
3. Ketaatan Standar Kerja,
4. Ketaatan Peraturan Kerja,
5. Etika Kerja.¹⁸

Frekuensi kehadiran, yaitu salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau semakin rendah tingkat kemangkiran, maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Tingkat kewaspadaan, yaitu pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dalam ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi, baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

Ketaatan standar kerja, yaitu dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja, agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Ketaatan peraturan kerja, yaitu dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Etika kerja, yaitu etika kerja yang diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar terciptanya suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

¹⁸ Lijan Poltak Sinambela, *op.cit.*, h.356.

2.1.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

1. Faktor Kepribadian,
2. Faktor Lingkungan.¹⁹

Faktor kepribadian, merupakan faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Faktor lingkungan, merupakan sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus-menerus. Agar proses pembelajaran berjalan efektif, pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka.

Dari berbagai pendapat tentang disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan norma-norma atau peraturan yang berlaku di lingkungan sekitar. Peraturan tersebut bisa secara tertulis ataupun tidak tertulis, serta harus ditaati secara bertanggung jawab oleh setiap individu. Disiplin dapat mengoreksi perilaku dan sikap yang salah

¹⁹ Indah Puji Hartatik, *op.cit.*, h.197.

pada diri setiap individu. Disiplin kerja dapat diukur melalui kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

2.1.2 Penghargaan

“Penghargaan atau *Reward* dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk pegawai yang mempunyai prestasi”, menurut Davis *et al* dalam Mangkunegara.²⁰ “Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu”, menurut Martin Leman.²¹ “Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian penghargaan pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik”, menurut Handoyo.²²

Menurut Reksohadiprojo dalam Yogi :

“*Reward* dan *Punishment* harus secara efektif, karena dapat merangsang kedisiplinan kerja pegawai. Melalui penghargaan, pegawai merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, penghargaan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya pegawai berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja”.²³

Ivancevich *et al*, menegaskan dengan “pemberian penghargaan akan mempengaruhi persepsi, sikap dan perilaku pegawai serta dampaknya sangat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi”.²⁴

²⁰ Rumiris Siahaan, *op.cit.*, h.20.

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*, h.19.

²⁴ Nyoman Doddy Widhiastana, Made Wardana, I Gde Adnyana Sudibya, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha", *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udaya*, Vol.6, No.1, 2017, h.227.

Diikuti dengan pendapat Mathis dan Jackson yang menyebutkan bahwa “penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi dan mempertahankan orang-orang yang cakap”.²⁵ Sedangkan menurut Mikander “penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab”.²⁶

Menurut Mahmudi, “penghargaan juga merupakan *reward* dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan”.²⁷ Menurut Nawawi “penghargaan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”.²⁸

Diikuti oleh pendapat Istijanto yang mengemukakan bahwa :

“Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan sesuatu kunggulan di bidang tertentu. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plakat atau pita. Suatu penghargaan kadang-kadang disertai pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat dan hadiah pulitzer untuk penghargaan bidang literatur”.²⁹

²⁵ M. Harisun Hakim, Patricia Diana Paramitha, Maria M Minarsih, "Pengaruh Penghargaan, Kebutuhan Sosial terhadap Peningkatan Pendapatan Usaha Kecil dengan konsep variabel intervening (Studi Empiris Agen dari CV Rajawali Mas Semarang)", *Journal Of Management*, Vol.2, No.2, 2016, h.4.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Rumbiati, "Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin", *Journal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, Vol.7, No.01, 2016, h.31.

²⁸ Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg, Arik Prasetya, "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.12, No.1, 2014, h.3.

²⁹ Arif Triyanto, Sudarwati, "Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI di Stasiun Sragen", *Jurnal Paradigma*, Vol.12, No.01, 2014, h.30.

Menurut Baratton dalam Edirisooriya *et al* :

“Penghargaan merujuk pada semua bentuk pengembalian finansial, jasa berwujud, benefit dan menerima pegawai sebagai bagian dari hubungan ketenagakerjaan. Penghargaan juga merupakan manfaat yang timbul ketika pegawai melakukan tugas, memberikan jasa atau pemakaian tanggung jawab”.³⁰

Menurut Mulyadi dan Setyawan dalam Swastiko “sistem penghargaan merupakan salah satu alat pengendalian penting yang digunakan perusahaan untuk memotivasi pegawai agar mencapai tujuan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan”.³¹

“Sistem penghargaan juga merupakan segala bentuk pengembalian baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan”, menurut Mintje.³²

Menurut Schuler *et al* :

“Penghargaan adalah kegiatan organisasi menilai kontribusi pegawai dalam rangka mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan hukum. Penghargaan juga merupakan pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya yang dapat di nilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap”.³³

³⁰ Raymond Januar, Dewi Wahyu Handayani, "Pengaruh Ekstrinsik *Reward* dan Intrinsik *Reward* terhadap *Employee Performance*: telaah pada PT XYZ", *Jurnal Ultima Management*, Vol.7, No.1, 2015, h.27.

³¹ Emil Ryan Subhi, Tri Yuniati, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Penghargaan sebagai variabel moderating", *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol.3, No.2, 2014, h.5.

³² Marsalita Setyani, Muhammad Miqdad, Rochman Effendi, "Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan dan Penerapan Total *Quality Management* Terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II – Jember)", *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 2015, h.2.

³³ Muryati, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Administrasi, Sumberdaya, Penghargaan, Sanksi dan Motivasi terhadap Penyusunan APBD berbasis Kinerja di Kabupaten Batanghari", *Jurnal FEB Universitas Jambi*, 2009, h.87.

Menurut Dessler :

“Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung seperti, upah, gaji, insentif, bonus dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung seperti, asuransi, liburan atas biaya perusahaan dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang seperti, jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang”.³⁴

Diikuti oleh pendapat Kadarsiman yang mengungkapkan “penghargaan adalah apa yang pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya”.³⁵

Berdasarkan definisi-definisi penghargaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penghargaan merupakan suatu bentuk perhatian dari sebuah perusahaan terhadap pegawainya, dalam bentuk pujian, piagam ataupun sejumlah uang. Besarnya penghargaan dapat mencerminkan ukuran dari nilai karya pegawai tersebut. Dengan demikian pegawai akan lebih merasa dihargai, serta memberikan respon positif untuk setiap perilaku yang dikerjakannya.

2.1.2.1 Manfaat dan Tujuan Penghargaan

Menurut Hope dan Player sistem penghargaan memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Menarik, mempertahankan dan memotivasi orang,
2. Memberikan sistem penghargaan yang lebih adil,
3. Mendorong lebih berbagi,
4. Membangun kebanggaan dan gairah.³⁶

³⁴ Muryati, *loc.cit.*

³⁵ Rumbiati, *op.cit.*, h.33.

³⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h.307.

Dengan demikian hasil atau manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari pemberian penghargaan adalah untuk menarik, memotivasi, mengembangkan, memuaskan dan mempertahankan pekerja agar tidak meninggalkan perusahaan.

Tujuan utama program penghargaan menurut Gibson *et al* adalah :

1. Untuk menarik orang yang cakap agar bergabung dalam organisasi,
2. Menjaga pegawai agar datang untuk bekerja,
3. Memotivasi pegawai untuk mencapai tingkat kerja yang tinggi.³⁷

Hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Taylor dalam Manullang yang menyatakan “tujuan dari penghargaan adalah menarik atau merangsang seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan, mempertahankan pegawai yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan, serta memberikan lebih banyak dorongan agar para pegawai tetap berprestasi”.³⁸

2.1.2.2 Tipe-Tipe Penghargaan

Gibson, Ivancevich dan Donnelly membagi penghargaan menjadi Penghargaan Ekstrinsik (*Extrinsic Reward*) dan Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Reward*).

³⁷ Wibowo, *op.cit.*, h.307.

³⁸ Rumiris, *op.cit.*, h.21.

1. Penghargaan Ekstrinsik,
2. Penghargaan Intrinsik.³⁹

Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan eksternal terhadap pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, jaminan sosial atau sebagai penghargaan finansial, materil dan sosial dari lingkungan.

1. Penghargaan Finansial,
2. Penghargaan Interpersonal,
3. Promosi.

Penghargaan finansial, terdiri dari upah dan gaji yang merupakan penghargaan ekstrinsik utama, namun cara bekerjanya sering kurang dipahami. Keberhasilan memerlukan perhatian dan observasi secara berhati-hati terhadap pekerja. Jaminan Sosial merupakan, *fringe benefits* terutama finansial, tetapi beberapa di antaranya tidak seluruhnya finansial. Jaminan sosial finansial utama dalam banyak organisasi adalah program pensiun, asuransi kesehatan dan liburan.

Penghargaan interpersonal adalah penghargaan ekstrinsik seperti menerima rekognisi (pengakuan) atau menjadi mampu berinteraksi sosial tentang pekerjaan. Promosi dalam hal ini adalah, manajer membuat keputusan penghargaan promosi sebagai usaha mencocokkan orang yang tepat dengan pekerjaannya.

³⁹ Wibowo, *op.cit.*, h.311.

Penghargaan intrinsik adalah bagian dari pekerjaan itu sendiri seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan.

1. Penyelesaian Pekerjaan,
2. Prestasi,
3. Otonomi,
4. Pengembangan Pribadi.

Penyelesaian pekerjaan merupakan, kemampuan untuk memulai dan mengakhiri proyek atau pekerjaan mempunyai arti penting bagi individu. Seseorang akan menilai pekerja melalui kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat pada waktunya. Pencapaian prestasi merupakan pencatatan sendiri penghargaan yang diperoleh dari mencapai tujuan menantang. Otonomi merupakan, banyak orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk membuat keputusan dan mereka ingin bekerja tanpa diawasi secara ketat. Pengembangan pribadi merupakan, individu yang mengalami pertumbuhan dapat merasakan perkembangannya dan melihat bagaimana kapabilitasnya menjadi meluas.

Didukung dengan pendapat Kreitner dan Kinicki yang mengungkapkan bahwa “*reward* dibagi menjadi *Extrinsic Reward* dan *Intrinsic Reward*”.⁴⁰

⁴⁰ Sedarmayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan* (Bandung: Refika Aditama, 2011), h.239.

Diperkuat dengan pendapat Mottaz dalam Colbery bahwa “penghargaan atau *reward* dibagi menjadi dua, yaitu *reward* intrinsik merupakan *reward* yang bersumber dari internal dan *reward* ekstrinsik merupakan *reward* yang berasal dari sumber di luar seseorang”.⁴¹

2.1.2.3 Bentuk-Bentuk Penghargaan

1. Material berupa gaji atau upah,
2. Imbalan diluar gaji,
3. Penghargaan sosial,
4. Tugas itu sendiri,
5. Diterapkan sendiri.⁴²

Material berupa gaji atau upah, berupa kenaikan gaji atau upah, rencana-rencana bonus dan rencana-rencana perangsang lainnya. Imbalan diluar gaji, berupa istirahat kerja dan bonus. Penghargaan sosial, berupa penghargaan informal, pujian, senyum, umpan balik evaluatif, isyarat-isyarat nonverbal, tepukan dibahu, meminta saran, undangan minum kopi bersama atau makan bersama, penghargaan formal dan plakat dinding. Tugas itu sendiri, seperti perasaan berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar rotasi kerja.

⁴¹ Ruslita Nur Aini, Muhammad Firdaus, Zainollah, “Pengaruh Penghargaan Intrinsik dan Penghargaan Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Tenaga Pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan”, *Jurnal Relasi*, 2017, h.88.

⁴² Rumiris, *loc.cit.*

Diterapkan sendiri, berupa penghargaan terhadap diri sendiri, pujian untuk diri sendiri, ucapan selamat untuk diri sendiri dan membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil. Perusahaan kadang kala menempatkan foto pegawai yang paling berprestasi di area perusahaan untuk menegaskan bahwa pegawai tersebut dapat menjadi panutan bagi yang lain.

2.1.2.4 Norma-Norma Penghargaan

Hubungan antara pegawai dan atasan dapat dikatakan sebagai hubungan pertukaran. Pegawai menukarkan waktu dan bakatnya untuk mendapatkan penghargaan. Secara ideal terdapat empat norma dalam sifat pertukaran, setiap sifat mengarah pada sistem distribusi penghargaan yang berbeda, yaitu sebagai berikut :

1. Memaksimalkan Keuntungan,
2. Keadilan,
3. Kesamaan,
4. Kebutuhan.⁴³

Memaksimalkan keuntungan adalah perusahaan mencari keuntungan maksimum membayar upah rendah untuk usaha maksimum. Sebaliknya, pekerja yang mencari keuntungan maksimum akan mencari penghargaan maksimum. Modal penghargaan organisasi dengan memberikan keuntungan yang maksimal kepada pegawai tanpa memandang finansial organisasi.

⁴³ Wibowo, *op.cit.*, h.310.

Keadilan adalah memberikan penghargaan dengan mempertimbangkan aspek keadilan. Penghargaan harus dialokasikan secara proporsional sesuai dengan kontribusi. Kesamaan adalah setiap orang harus mendapat penghargaan yang sama, tanpa memandang perbandingan kontribusi. Kebutuhan adalah penghargaan didistribusikan menurut kebutuhan pekerja, tanpa memandang kontribusinya.

2.1.2.5 Syarat-Syarat Pemberian dan Penerima Penghargaan

Pertimbangan penting yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan dan membagikan penghargaan, yaitu sebagai berikut :

1. Harus Cukup,
2. Cenderung Membandingkan,
3. Harus Mengenal Perbedaan Individu.⁴⁴

Penghargaan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai. Individu cenderung membandingkan penghargaan mereka dengan yang lainnya. Manajer yang membagikan penghargaan harus mengenal perbedaan individu. Variasi proses penghargaan menjadi kurang efektif apabila perbedaan individu kurang dipertimbangkan. Setiap penghargaan harus memuaskan kebutuhan dasar, dipertimbangkan secara adil dan berorientasi kepentingan individu.

⁴⁴ Wibowo, *op.cit.*, h.308.

Dari berbagai pendapat tentang penghargaan, dapat disimpulkan bahwa penghargaan merupakan suatu bentuk apresiasi terhadap setiap individu didalam sebuah perusahaan. Penghargaan harus dilakukan secara rutin guna meningkatkan dan merangsang kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Melalui sebuah penghargaan, pegawai akan merasa mendapatkan perhatian dan bimbingan atas apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Penghargaan dapat diukur melalui penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik.

2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”, menurut Nitisemito.⁴⁵ Diikuti dengan pendapat Sedarmayanti yang mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja yang dimaksud adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.⁴⁶ Menurut Wursanto “lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan

⁴⁵ Lisna Handayani, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat”, *Jurnal Universitas Negeri Padang*, 2013, h.5.

⁴⁶ Eldaa Cintia, Alini Gilang, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I”, *Jurnal Sositologi*, Vol.15, No.1, 2016, h.137.

kerja yang menyangkut psikis”.⁴⁷ Menurut Komarudin “Kondisi kerja atau yang biasa disebut sebagai lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai dalam melakukan tugasnya”.⁴⁸

Menurut Sedarmayanti, “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.⁴⁹ Pendapat lain mengenai lingkungan kerja non fisik diungkapkan oleh Nitisemito “perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri”.⁵⁰

Pegawai memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki, hal ini didukung dengan pernyataan Robbins bahwa “para pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik”.⁵¹

⁴⁷ Astadi Pangarso, Vidi Ramadhyanti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung”, *Jurnal Universitas Telkom*, Vol.19, No.01, 2015, h.174.

⁴⁸ Khanifah Nurrohmah, “Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Nova Furniture di Boyolali”, *Artikel Publikasi Ilmiah*, 2015, h.7.

⁴⁹ Astadi Pangarso, Vidi Ramadhyanti, *op.cit.*, h.175.

⁵⁰ Edduar Hendri, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang”, *Palembang: Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol.9, No.3, 2012, h.6.

⁵¹ Yacinda Chresstela Prasideya Norianggono, Djamhur Hamid, Ika Ruhana, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)”, *Malang: Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.8, No.2, 2014, h.4.

Berdasarkan definisi-definisi lingkungan kerja non fisik tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi dan suasana kerja yang dapat memberikan dampak kepada setiap individu, baik secara positif ataupun negatif dan dapat mempengaruhi sikap pegawai dalam berinteraksi dengan pegawai lainnya, serta menjadi faktor yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan setiap harinya.

2.1.3.1 Macam-Macam Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Duane *et al* dalam Mangkunegara dan Prabu “lingkungan kerja non fisik adalah aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas”. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari :

1. Lingkungan kerja temporal yaitu, waktu jumlah jam kerja dan waktu istirahat kerja,
2. Lingkungan kerja psikologis yaitu, kebosanan, pekerjaan yang monoton dan keletihan.⁵²

Didukung oleh pendapat Retnaningsih yang mengungkapkan lingkungan kerja non fisik yakni :

1. Lingkungan Sosial,
2. Lingkungan Psikologik.⁵³

Lingkungan sosial, merupakan lingkungan yang berhubungan dengan interaksi sosial yang berupa sikap antar sesama pegawai dengan atasannya atau pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

⁵² Astadi Pangarso, Vidi Ramadhyanti, *op.cit.*, h.176.

⁵³ Dewi Andriani, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo”, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.8, No.4, 2010, h.972.

Lingkungan psikologik, merupakan lingkungan yang berhubungan dengan kejiwaan pekerja, meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2.1.3.2 Usaha Menciptakan Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti menyatakan “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Hubungan kerja dibagi menjadi dua :

1. Hubungan Kerja antar Pegawai,
2. Hubungan Kerja antar Pegawai dengan Pimpinan.⁵⁴

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, dimana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Sunyoto hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu :

⁵⁴ Astadi Pangarso, Vidi Ramadhyanti, *loc.cit.*

1. Hubungan Individu,
2. Hubungan Kelompok.⁵⁵

Hubungan individu, diperoleh seorang pegawai yang datangnya dari rekan-rekan kerja sekerja maupun atasan. Hubungan kelompok, sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan diantara rekan kerja, baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan, merupakan sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktifitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Dari berbagai pendapat tentang lingkungan kerja non fisik, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, menyangkut segi fisik dan segi non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman dapat mendukung kerja pegawai agar lebih

⁵⁵ Astadi Pangarso, Vidi Ramadhyanti, *op.cit.*, h.177.

efektif. Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi sikap dan diri dari seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikannya. Lingkungan kerja non fisik dapat diukur melalui lingkungan sosial dan lingkungan psikologik.

2.2 Hasil Penelitian Relevan

1. **Dewi Andriani dengan judul : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.8, No.4, 2010.**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Hassco Multi Kimindo yang berjumlah 120 karyawan. Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diolah dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Sumber data yang diperoleh diambil dari hasil kuesioner yang dibagikan pada karyawan.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM). Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di PT Hassco Multi Kimindo.⁵⁶

2. **Kusmanto dengan judul : Kontribusi Pengawasan, Lingkungan Kerja dan *Reward* terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012.**

⁵⁶ Dewi Andriani, *loc.cit.*

Penelitian ini bertujuan untuk : Menganalisis besarnya pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan *reward* terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta. Mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 142 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian adalah : Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan variabel pengawasan, lingkungan kerja dan *reward* terhadap disiplin kerja pegawai di Satuan Pamong Praja Kota Surakarta. *Reward* merupakan variabel yang paling dominan dalam memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja pegawai di Satuan Pamong Praja Kota Surakarta yang dibuktikan dengan besarnya nilai koefisien b sebesar 0.331, yang ternyata paling besar dibandingkan dengan nilai koefisien b variabel lain.⁵⁷

3. Rangka Enisman dengan judul: Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Indriplant (Perkebunan Napal) Riau, 2012.

⁵⁷ Kusmanto, "Kontribusi Pengawasan, Lingkungan Kerja dan *Reward* terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta", *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2012.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa adanya ketimpangan absensi yang melebihi target yaitu 2% pada tahun 2012 terjadi pada bulan Juni dan Desember 2012. Selain itu, melihat data yang mendukung *reward*, pemberian yang dilakukan juga di nilai timbang dan tidak merata ditambah lagi ada data surat peringatan yang dilayangkan oleh perusahaan kepada karyawannya per tahun 2012 dan ini menjadi *punishment* yang dilakukan perusahaan kepada karyawan.

Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner dengan populasi sebanyak 902 orang dengan sampel 91 orang secara acak atau *random*. Validitas dan reliabilitas akan dianalisis lebih lanjut dari hasil kuesioner 91 responden menggunakan analisis *pearson correlation* yang dinyatakan layak jika lebih besar dari 0.5 (taraf signifikan), sehingga menghasilkan kelayakan untuk pengujian reliabilitas selanjutnya.

Sedangkan pengolahan data untuk mengetahui pengaruh variabel satu dengan variabel lain yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda dan penilaian akhir melalui uji hipotesis (uji t dan uji F). Pada analisis regresi linear berganda didapati persamaan regresi $Y = 13.649 + 0.732X_1 + 0.341X_2$.

Sedangkan hasil uji t didapatkan nilai yang signifikan dimana kriteria keputusan melalui perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah t_{hitung} untuk X_1 sebesar 8.773 dan t_{tabel} 1.987 ($8.773 > 1.987$) dan untuk X_2 sebesar 2.686 dan t_{tabel} 1.987 ($2.686 > 1.987$) atau t_{hitung} lebih besar dari

t_{tabel} pada taraf signifikan 95% (0.5). Dengan demikian dihasilkan keputusan bahwa *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dan juga *punishment* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Indriplant (Perkebunan Napal) Riau.

Kemudian uji selanjutnya yaitu uji F atau uji secara bersama-sama menghasilkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} $X_1 - X_2$ adalah $40.147 > 3.10$ sehingga hasilnya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikan 95%. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa *reward* dan *punishment* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT Indriplant (Perkebunan Napal) Riau.⁵⁸

4. Lisna Handayani dengan judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, Universitas Negeri Padang, 2013.

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap disiplin pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis,

1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bidang sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat, 2) pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai bidang sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

⁵⁸ Rangga Enisman, "Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Indriplant (Perkebunan Napal) Riau", 2012.

Metode penelitian ini dengan jumlah sampel adalah seluruh pegawai bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat yaitu 41 orang. Teknik penarikan sampel adalah *total sampling*. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis induktif dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) Terdapat pengaruh yang signifikan positif dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bidang sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai bidang sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.⁵⁹

5. Rumiris Siahaan, SE., MM. dengan judul : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Rambutan, Jurnal Ilmiah *Bussiness Progress*, Vol.1, No.01, 2013.

Penelitian ini bertujuan, 1) Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja karyawan, 2) Untuk menganalisis pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan, 3) Untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan menggunakan sampel sebanyak 68 responden maka didapatkan hasil sebagai berikut :

⁵⁹ Lisna Handayani, *loc.cit.*

terdapat pengaruh secara simultan antara *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Rambutan.⁶⁰

6. Sri Yuyu Hippy, Muhammad Polingapo, Besse Marhawati dengan judul : Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo, Jurnal Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo, 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian penghargaan terhadap disiplin pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo. Penelitian ini termasuk kategori penelitian *survey* dengan teknik korelasional. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan nomogram Herry King dengan berpedoman pada tingkat kesalahan yang mungkin terjadi, jumlah populasi sebesar 110 orang dengan tingkat kesalahan 5%.

Maka besarnya sampel 84 orang yang merupakan para pegawai dari latar belakang pendidikan yang berstrata. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel (*proportionate stratified random sampling*). Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah angket, observasi (pengamatan) dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

⁶⁰ Rumiris Siahaan, *loc.cit.*

Data diambil dengan angket dan di analisis menggunakan analisis regresi sederhana. Sebelum dilakukan uji analisis data, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu, 1) Pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup tinggi, 2) Pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo sangat mengharapkan pemberian penghargaan berupa materi maupun pengakuan pekerjaan atas disiplin kerja yang telah mereka lakukan, 3) Pengaruh pemberian penghargaan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo memberikan pengaruh yang sangat signifikan yaitu semakin besar penghargaan yang diberikan, semakin tinggi pula disiplin kerja para pegawai.⁶¹

7. Dita Asriani, Gimin, Syakdanur Nas dengan judul : Pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi, Universitas Riau, 2014.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya pemberian *reward* dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan PT Citra Riau Sarana yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan minyak kelapa sawit. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi yang

⁶¹ Sri Yuyu Hippy, Muhammad Polinggapo, Besse Marhawati, "Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo", *Jurnal Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo*, 2013.

berjumlah 109 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT Citra Riau Sarana yang berjumlah 109 orang dengan tingkat presisi ditetapkan 10%, maka sampel yang digunakan sebanyak 52 orang karyawan. Instrumen penelitian untuk pengumpulan data variabel *reward* (X) dan disiplin kerja (Y) menggunakan alat berupa dokumentasi dan angket buatan peneliti berdasarkan indikator dari masing-masing variabel tersebut. Sedangkan data tersebut diperoleh dari karyawan PT Citra Riau Sarana sebagai responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear sederhana dengan taraf signifikan 5%. Pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 17.0.

Hasil analisis regresi linear sederhana *reward* (X) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) diperoleh sebagai berikut : artinya adanya sumbangan pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja karyawan PT Citra Riau Sarana dan naik turunnya nilai disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh *reward*.⁶²

- 8. Sukma Juni Sisworo, Sampeadi, Markus Apriono dengan judul : Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kualitas Kerja Karyawan dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (TTN) Jember, Artikel Ilmiah Mahasiswa, 2014.**

⁶² Dita Asriani, Gimin, Syakdanur Nas, *loc.cit.*

Penelitian ini adalah bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan dan kualitas kerja karyawan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Metode sampling yang digunakan adalah populasi atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 38 orang. Variabel yang digunakan sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian : 1) Ada pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kedisiplinan karyawan, 2) Ada pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kualitas kerja karyawan, dan 3) Ada pengaruh *reward* dan *punishment* melalui kedisiplinan terhadap kualitas kerja karyawan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember.⁶³

9. Tri Budi Marwanto dan Riyadi Nugroho dengan judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol.1, No.1, 2014.

Pembangunan di bidang pertahanan saat ini telah menunjukkan kemajuan yang signifikan dan diiringi dengan tantangan yang sangat dinamis sehingga organisasi dan personel TNI harus mampu menyesuaikan dengan kondisi tersebut. Hal ini menuntut individu pengawak KRI untuk memiliki disiplin serta motivasi yang baik.

⁶³ Sukma Juni Sisworo, Sampeadi, Markus Apriono, "Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (TTN) Jember", *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 2014.

Untuk meningkatkan disiplin serta motivasi personel dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang memadai. Tujuan penelitian ini adalah : 1) pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin dan motivasi kerja, 2) pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja 3) pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan seluruh populasi (*total sampling*) yaitu sebanyak 100 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *software Smart PLS (Partial Least Square)*.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, 1) variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, 2) variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, 3) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, 4) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, 5) variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.⁶⁴

⁶⁴ Tri Budi Marwanto, Riyadi Nugroho, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur", *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol.1, No.1, 2014.

10. Miftachul Mujib dan Setyabudi Indartono dengan judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY), Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah DIY. Subjek penelitian adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY sebanyak 105 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif.

Data dianalisis menggunakan *Statistical Package of Social Sciences (SPSS) V.17*, deskriptif analisis dan tes regresi berganda. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan analisis data secara kuantitatif. Dalam penelitian survei, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.

Data yang terkumpul kemudian dilakukan uji prasyarat analisis. Jenis uji prasyarat (uji asumsi klasik) yang digunakan antara lain uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.⁶⁵

⁶⁵ Miftachul Mujib, Setyabudi Indartono, *loc.cit.*

11. Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih, Edward Gagah PT dengan judul : Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prima, *Journal Of Management*, Vol.2, No.2, 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Sampel dari penelitian ini adalah semua populasi yang berjumlah 35 karyawan. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut : 1) Nilai t_{hitung} dari pengaruh variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan sebesar $2.695 > t_{tabel} = 2.04$ dengan angka signifikansi $= 0.011 < \alpha = 0.05$ sehingga (signifikan), 2) Nilai t_{hitung} dari pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $2.412 > t_{tabel} = 2.04$ dengan angka signifikansi $= 0.022 < \alpha = 0.05$ sehingga (signifikan),

3) Nilai variabel lingkungan (X_3) ($t_{hitung} = 5.187 > t_{tabel} 2.04$) dengan angka signifikansi $= 0.048 < \alpha = 0.05$ sehingga (signifikan), 4) Nilai t_{hitung} dari pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $7.591 > t_{tabel} = 2.04$ dengan angka signifikansi $= 0.000 < \alpha = 0.05$ sehingga (signifikan).⁶⁶

⁶⁶ Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih, Edward Gagah PT, "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prima", *Journal Of Management*, Vol.2, No.2, 2016.

Table 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X ₁	X ₂	Y
1	Dewi Andriani, 2010	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo	-	✓	✓
2	Kusmanto, 2012	Kontribusi Pengawasan, Lingkungan Kerja dan <i>Reward</i> terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta	✓	✓	✓
3	Rangga Enisman, 2012	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Indriplant (Perkebunan Napal) Riau	✓	-	✓
4	Lisna Handayani, 2013	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat	-	✓	✓
5	Rumiris Siahaan, MM., 2013	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Rambutan	✓	-	✓
6	Sri Yayu Hippy, Muhammad Polinggapo, Besse Marhawati, 2013	Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo	✓	-	✓
7	Dita Asriani, Gimin, Syakdanur Nas, 2014	Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi	✓	-	✓
8	Sukma Juni Sisworo, Sampeadi, Markus Apriono, 2014	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kualitas Kerja Karyawan dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (TTN) Jember	✓	-	✓
9	Tri Budi Marwanto dan Riyadi Nugroho, 2014	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur	-	✓	✓
10	Miftachul Mujib dan Setyabudi Indartono, 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY)	-	✓	✓
11	Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih, Edward Gagah PT, 2016	Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prima	-	✓	✓

Sumber : Tabel diolah Peneliti, 2017

Keterangan :

- X₁ : Penghargaan
- X₂ : Lingkungan Kerja Non Fisik
- Y : Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa di dalam penelitian ini terdapat beberapa kesamaan dengan penelitian terdahulu antara variabel bebas dan variabel terikat. Didalam penelitian ini juga terdapat beberapa dimensi dan indikator yang telah digunakan oleh penelitian terdahulu, tetapi didalam penelitian ini terdapat beberapa penyesuaian terhadap dimensi dan indikator yang digunakan peneliti untuk setiap variabelnya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah disiplin kerja sebagai Y. Dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yaitu penghargaan sebagai X_1 dan lingkungan kerja non fisik sebagai X_2 . Disiplin kerja seorang pegawai dapat terlihat dari keseriusan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya di dalam sebuah organisasi. Apabila seorang pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di dalam sebuah organisasi, maka akan terciptanya suasana kerja yang kondusif dan efektif.

Disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku dan kekuatan yang berkembang di dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut dapat menyesuaikan diri kepada keputusan dan peraturan yang berlaku. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam sebuah organisasi. Apabila pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka akan semakin tinggi kualitas kerja yang dicapainya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah penghargaan dan lingkungan kerja non fisik. Penghargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai. Apabila sebuah organisasi memberikan apresiasi lebih secara berkelanjutan, maka akan membuat pegawai tersebut lebih merasa di hargai, diberikan perhatian dan meningkatkan kualitas kerja pegawai tersebut. Penghargaan dapat menarik, merangsang, memberikan dorongan dan mempertahankan pegawai, guna kelangsungan sebuah organisasi dan tercapainya tujuan perusahaan.

Penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada setiap individu dapat berbentuk finansial dan non finansial seperti uang, piagam dan pengakuan prestasi. Dengan demikian pegawai yang mendapatkan penghargaan yang tinggi, akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik adalah suasana atau keadaan sekitar sehari-hari yang dapat menunjang rasa keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Suasana yang aman dan nyaman akan membuat pegawai dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif. Lingkungan kerja memiliki dampak kepada setiap pegawai, baik dampak positif ataupun dampak negatif.

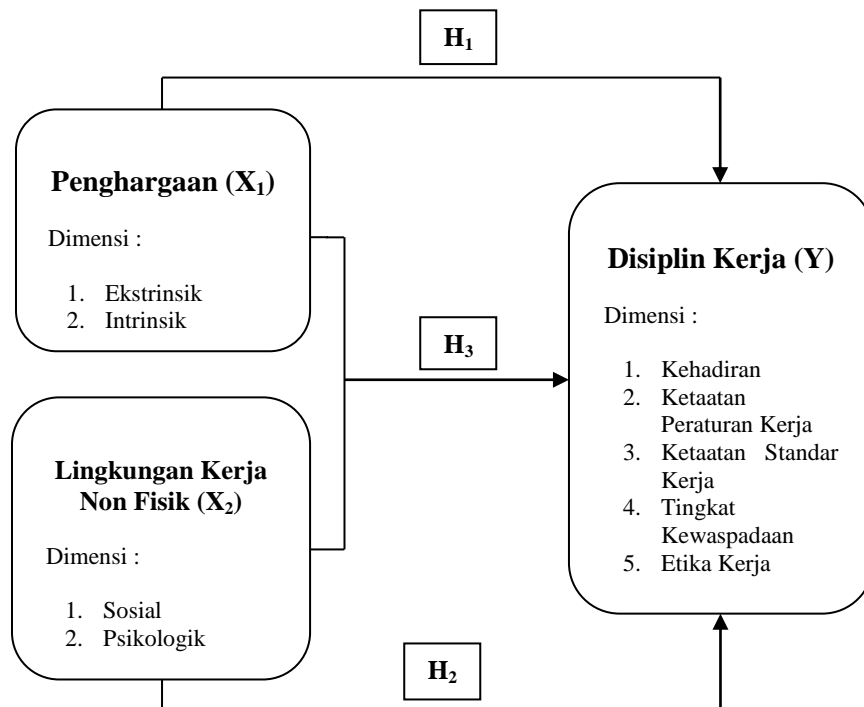
Lingkungan kerja yang mendukung, akan sangat berdampak terhadap perilaku pegawai. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik, akan berdampak kepada menurunnya disiplin kerja pegawai tersebut. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu, faktor dari dalam diri dan faktor lingkungan.

Dengan demikian pegawai yang mendapatkan lingkungan kerja non fisik yang baik, akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya. Hal tersebut didukung dari beberapa penelitian terdahulu yang di jadikan referensi tentang pengaruh penghargaan dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Rumiris Siahaan, dengan judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Rambutan menunjukkan bahwa, adanya pengaruh antara penghargaan terhadap disiplin kerja.

Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Miftachul Mujib dan Setyabudi Indartono dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusmanto dengan judul Kontribusi Pengawasan, Lingkungan Kerja dan *Reward* terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kontribusi yang positif dan signifikan variabel pengawasan, lingkungan kerja dan *reward* terhadap disiplin kerja pegawai di Satuan Pamong Praja Kota Surakarta. *Reward* merupakan variabel yang paling dominan dalam memberikan pengaruh kontribusi terhadap disiplin kerja pegawai di Satuan Pamong Praja Kota Surakarta.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi penghargaan dan semakin baiknya lingkungan kerja, maka peluang pegawai dalam melakukan disiplin kerja semakin besar. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh antara penghargaan dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja. Kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan pada Gambar 2.1 berikut ini :



Gambar 2.1
Model Penelitian

Sumber : Kerangka diolah Peneliti, 2017

Keterangan :

- X_1 : Variabel bebas
- X_2 : Variabel bebas
- Y : Variabel terikat
- H_1 : Hipotesis 1
- H_2 : Hipotesis 2
- H_3 : Hipotesis 3
- : Arah Hubungan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.⁶⁷

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H₁)

H₀: Penghargaan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.

H_a: Penghargaan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.

Hipotesis 2 (H₂)

H₀: Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.

H_a: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), h.70.

Hipotesis 3 (H₃)

H₀: Penghargaan dan lingkungan kerja non fisik tidak dapat memprediksi kenaikan disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.

H_a: Penghargaan dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi kenaikan disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Objek Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT “S” merupakan perusahaan pelayaran yang berlokasi di Jalan Gajah Mada Jakarta Pusat. Usaha pokok PT “S” adalah menyediakan jasa angkutan transportasi laut yang meliputi jasa angkutan penumpang dan jasa angkutan muatan barang antar pulau.

3.1.2 Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan secara langsung, yang dimulai pada bulan November 2016 melalui kegiatan wawancara, observasi yang meliputi pengamatan, serta pembagian pra riset penelitian. Hal tersebut dilakukan guna mencari tahu gambaran permasalahan yang terjadi pada pegawai Direktorat SDM & Umum PT “S”. Untuk penelitian lebih lanjut akan dilaksanakan pada bulan April 2017 sampai Mei 2017.

3.1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibuat agar penelitian dapat berjalan dengan lebih terfokus dan terarah, sehingga sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan adanya keterbatasan waktu, dengan demikian ruang lingkup pada penelitian ini yaitu pengaruh penghargaan dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory* (eksplanatif). Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai suatu fenomena.

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi dan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.¹ Di dalam penelitian ini, metode deskriptif bertujuan untuk memperoleh deskriptif atau gambaran mengenai penghargaan dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.

Sedangkan penelitian *explanatory* (eksplanatif) adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.²

Penelitian ini dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang suatu kejadian atau gejala yang terjadi, hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat.³ Didalam penelitian ini, penelitian eksplanatif bertujuan untuk menguji pengaruh penghargaan dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.

¹ Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), h.51.

² Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2012), h.6.

³ Sugiyono, *op.cit.*, h.11.

3.3 Metode Penentuan Populasi atau Sampel

3.3.1 Sumber Data

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan menguji pengaruh penghargaan dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja pegawai. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S” yang masih aktif bekerja.

3.3.2 Populasi

Populasi adalah keseluruhan gejala atau satuan yang ingin diteliti.⁴ Populasi juga merupakan generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 138 pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”, terdiri dari divisi sumber daya manusia, divisi diklat, divisi umum dan divisi pengamanan ispscode. Jumlah tersebut termasuk dalam 31 orang senior manajer dan 107 orang merupakan pegawai (staf).

3.3.3 Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Penelitian pada sampel hanya merupakan pendekatan pada populasinya. Hal ini berarti selalu ada risiko kesalahan dalam menarik kesimpulan untuk keseluruhan populasi.

⁴ Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah, “*Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*”, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h.119.

⁵ Sugiyono, *op.cit.*, h.90.

Oleh karena itu, setiap penelitian dengan menggunakan sampel akan selalu berusaha untuk memperkecil risiko kesalahan tersebut. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengambil sampel atau teknik sampling yang digunakan.⁶ Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

- n = besaran sampel
- N = besaran populasi
- e = 5% (merupakan nilai kritis atau batas ketelitian yang diinginkan atau persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel)

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{107}{1+107(0.05)^2}$$

$$n = 84,418 \text{ dibulatkan menjadi } 85 \text{ pegawai}$$

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁷ *Probability sampling* yang dipilih adalah *Simple Random Sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara ini dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.⁸

⁶ Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), h.57.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta CV, 2010), h.91.

⁸ *Ibid.*, h.93.

3.4 Prosedur Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh sendiri secara langsung oleh peneliti.⁹

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.¹⁰ Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung, mendalam dan tidak terstruktur.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat 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.¹¹ Kuesioner dalam penelitian ini dibagikan kepada 85 orang pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S” yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini.

⁹ Masngudi, *Metodologi Penelitian Ekonomi* (Jakarta, 1998), h.3.

¹⁰ Sugiyono, *op.cit.*, h.157.

¹¹ Sugiyono, *op.cit.*, h.162.

3.4.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh berdasarkan atas keterangan pihak lain.¹² Data sekunder dalam penelitian ini adalah data Disiplin Kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S” yaitu berupa data jumlah seluruh pegawai, data absensi pegawai, data jumlah pegawai mangkir, telat masuk dan cepat pulang. Sedangkan data sekunder tambahan yang digunakan Peneliti yaitu berupa, buku dan jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini.

3.5 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas yaitu Penghargaan (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), sedangkan variabel terikat yaitu Disiplin Kerja (Y).

1. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).¹³ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

X_1 : Penghargaan

X_2 : Lingkungan Kerja Non Fisik

¹² Masngudi, *loc.cit.*

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), h.39.

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.¹⁴ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja sebagai (Y).

Tabel 3.1
Variabel Penelitian

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomer Item
Penghargaan (X₁) Penghargaan merupakan suatu bentuk apresiasi terhadap setiap individu didalam sebuah perusahaan. Penghargaan harus dilakukan secara rutin guna meningkatkan dan merangsang kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Penghargaan dapat diukur melalui penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Kreitner dan Kinicki (2001), Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2000), Wibowo (2011).	Ekstrinsik	1. Penghargaan Finansial	Likert	1,2,3,4 ,5,6,7, 8,9
		2. Penghargaan Interpersonal		10
		3. Promosi		11,12
	Intrinsik	Likert	1. Penyelesaian Pekerjaan	13
			2. Prestasi	14
			3. Otonomi	15
			4. Pengembangan Pribadi	16,17
Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang kondusif, aman dan nyaman serta dapat mendukung kerja pegawai agar lebih efektif. Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi sikap dan diri dari seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikannya. Lingkungan kerja non fisik dapat diukur melalui lingkungan sosial dan lingkungan psikologik. Retnaningsih (2005), Dewi Andriani (2010).	Sosial	1. Hubungan antar pegawai	Likert	18
		2. Hubungan atasan dengan bawahan		19
	Psikologik	Likert	1. Ketentraman dalam bekerja	20,21
			2. Sikap terhadap pekerjaan	22,23, 24

¹⁴ Sugiyono, *op.cit.*, h.40.

<p>Disiplin Kerja (Y) Disiplin kerja merupakan norma-norma atau peraturan yang berlaku di lingkungan sekitar. Peraturan tersebut bisa secara tertulis ataupun tidak tertulis, serta harus ditaati secara bertanggung jawab oleh setiap individu. Disiplin dapat mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada diri setiap individu. Disiplin kerja dapat diukur melalui kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan etika kerja.</p> <p>Rivai dalam Sinambela (2016), Nona Septiawati (2014), Indah Puji (2014).</p>	Kehadiran	1. Datang kerja tepat waktu	Likert	25
		2. Pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan		26
	Ketaatan Peraturan Kerja	1. Berpakaian seragam	Likert	27
		2. Mengikuti ketetapan peraturan		28
	Ketaatan Standar Kerja	1. Bekerja dengan penuh tanggung jawab	Likert	29
		2. Menggunakan peralatan dengan efektif dan efisien		30
	Tingkat Kewaspadaan	1. Teliti	Likert	31
		2. Penuh perhitungan		32
	Etika Kerja	1. Menghargai	Likert	33,34

Sumber : Tabel diolah Peneliti, 2017

3.5.2 Skala Pengukuran

Didalam penelitian ini nilai jawaban yang akan disediakan yaitu berbentuk skala berbobot dengan nilai satu sampai dengan empat, dengan skala yang bersifat skala interval. Skala interval merupakan skala yang diberikan kepada objek atau kategori yang sifatnya juga menyatakan tingkat dengan jarak atau rentang yang sama, namun tidak terdapat titik nol absolut.¹⁵

Sedangkan untuk pengukuran jenjang interval digunakan skala *rating Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

¹⁵ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali, 2009), h.45.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradiasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya :¹⁶

SS	= Sangat setuju/ selalu/ sangat positif, diberi skor	4
S	= Setuju/ sering/ positif, diberi skor	3
TS	= Tidak setuju/ hampir tidak pernah/ negatif, diberi skor	2
STS	= Sangat tidak setuju/ tidak pernah/ sangat negatif, diberi skor	1

Skala likert dengan empat alternatif jawaban dirasakan sebagai hal yang tepat. Jika menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban (sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju), maka akan membuat hasil menjadi "rancu", karena dalam kenyataan di lapangan, sebagian responden akan memilih jawaban "netral". Jadi dalam penarikan kesimpulan menjadi kurang akurat, karena sulit memberikan kriteria penilaian pada jawaban netral.¹⁷

¹⁶ Sugiyono, *op.cit.*, h.107.

¹⁷ Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *SPSS VS LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h.6.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, Peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS 22 untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.6.1 Uji Instrumen

Uji instrumen adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data-data yang diperoleh akurat dan objektif. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Dalam uji instrumen terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji ini dilakukan pada 30 orang pegawai di PT "S".

Menurut Umar, uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan.¹⁸ Uji validitas dapat dilakukan dengan rumus *product moment*, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor totalnya.

¹⁸ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik Dan Berbasis Pemecahan Masalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h.52.

Dengan kriteria pengujian validitas sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada 30 orang pegawai di PT “S”. Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan reliabilitas yang dapat diandalkan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Formula yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisien Alfa (α) dari Cronbach (1951), yaitu (Suharsimi Arikunto, 1993:236) :¹⁹

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana :

- r_{11} = reliabilitas instrumen/koefisien alfa
- k = banyaknya butir soal
- σ_b^2 = jumlah varians butir
- σ^2 = varians total

¹⁹ Sambas Ali Muhidin, Maman Abdurrahman, *Analisis Korelasi Regresi Dan Jalur Dalam Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), h.37.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas yakni dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Nunnally dalam Umar menyatakan bahwa uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima.²⁰ Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk membantu peneliti mendeskripsikan ciri-ciri variabel-variabel yang diteliti atau merangkum hasil pengamatan penelitian yang telah dilakukan tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dari data yang diperoleh dari populasi atau sampel.²¹

Analisis ini bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas.²² Analisis deskriptif ini berkaitan dengan kegiatan pencatatan, penyusunan, penyajian dan peringkasan hasil-hasil pengamatan terhadap kejadian-kejadian atau fenomena-fenomena secara kuantitatif.

²⁰ Sambas Ali Muhidin, Maman Abdurrahman, *op.cit.*, h.168.

²¹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h.178.

²² Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2010), h.96.

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data.²³ Data merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada sampel yaitu 85 pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.

Hasil jawaban dari kuesioner nantinya akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai penghargaan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja. Penentuan skoring kriteria menggunakan bobot skor sebagai berikut :

Tabel 3.2
Bobot Skor Kriteria Variabel

Persentase Jumlah Skor	Penghargaan	Lingkungan Kerja Non Fisik	Disiplin Kerja
	Kriteria		
0% - 25%	Sangat Layak	Sangat Nyaman	Sangat Disiplin
26% - 50%	Layak	Nyaman	Disiplin
51% - 75%	Tidak Layak	Tidak Nyaman	Tidak Disiplin
76% - 100%	Sangat Tidak Layak	Sangat Tidak Nyaman	Sangat Tidak Disiplin

Sumber : Data diolah Peneliti, 2017

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

²³ Sugiyono, *op.cit.*, h.179.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik.

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas.²⁴ Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0.05.

3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan²⁵. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05.

²⁴ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h.181.

²⁵ Duwi Priyatno, *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h.73.

Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi linear yang sempurna antar variabel independen²⁶.

Uji ini dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu apabila korelasi antara dua variabel bebas lebih tinggi dibandingkan korelasi salah satu atau kedua variabel bebas tersebut dengan variabel terikat. Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas.²⁷

Nilai VIF dapat dihitung dengan rumus :²⁸

$$VIF = 1 / (1-R^2)$$

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut

²⁶ Husein Umar, *loc.cit.*

²⁷ *Ibid.*, h.178.

²⁸ *Ibid.*, h.179.

homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.²⁹

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.6.4 Analisis Regresi

3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat).³⁰

Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y' : Variabel terikat (nilai prediksi)
- a : Konstanta
- b₁, b₂ : Koefisien regresi
- X₁ : Variabel bebas
- X₂ : Variabel bebas

²⁹ Duwi Priyatno, *op.cit.*, h.67.

³⁰ Duwi Priyatno, *op.cit.*, h.78.

3.6.4.2 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel-variabel dependen.³¹ Nilai t hitung dicari dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

b_i : Koefisien regresi variabel i
 S_{b_i} : Standar error variabel i

Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji t pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Memformulasikan hipotesis :

Hipotesis 1

H_0 : Penghargaan tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.

H_a : Penghargaan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.

Hipotesis 2

H_0 : Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.

³¹ Duwi Priyatno, *op.cit.*, h.86.

H_a : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.

2. Menentukan taraf signifikansi

Kriteria

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
- b. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.3 Uji F (Model)

Uji statistik F digunakan untuk “menguji model secara keseluruhan, serta mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak”.³² Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk memprediksi kontribusi penghargaan dan lingkungan kerja non fisik terhadap tinggi atau rendahnya disiplin kerja. Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

- R^2 : Koefisien determinasi
- n : Jumlah data atau kasus
- k : Jumlah variabel

³² Ken Black, *Applied Business Statistics* (Europe: Wiley Plus, 2013), h.531.

Hipotesis 3

H_0 : Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik tidak dapat memprediksi kenaikan Disiplin Kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT "S".

H_a : Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik dapat memprediksi kenaikan Disiplin Kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT "S".

Kriteria :

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk, analisis koefisien determinasi menjelaskan proporsi varians dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) dan secara bersama-sama.³³

Dapat diartikan sebagai pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. *Adjusted R²* adalah sebuah statistik yang berusaha mengoreksi Square untuk lebih mendekati ketepatan model dalam populasi.

³³ Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h.136.

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model terhadap variabel terikat.³⁴

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus :

$$R^2 = \frac{(ry_{X_1})^2 + (ry_{X_2})^2 - 2(ry_{X_1})(ry_{X_2})(rx_{1X_2})}{1-(rx_{1X_2})^2}$$

Keterangan :

- R^2 = Koefisien determinasi
- ry_{X_1} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y
- ry_{X_2} = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y
- rx_{1X_2} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Kriteria

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

³⁴ Duwi Priyatno, *loc.cit.*, h.83.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

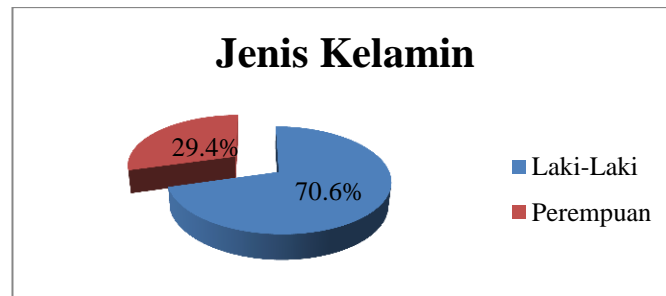
4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada objek penelitian yaitu 85 pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S” yang terdiri dari divisi sumber daya manusia, divisi diklat, divisi umum dan divisi pengamanan ispscode. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan penghargaan dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebagai instrumen penelitian dengan tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100%. Hal ini berarti pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S” ikut berpartisipasi dalam penelitian ini.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang akan dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini, Peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan status pernikahan. Hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner memperlihatkan karakteristik responden yang berbeda-beda. Data-data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*. Berikut ini adalah data yang diperoleh Peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik :

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 4.1

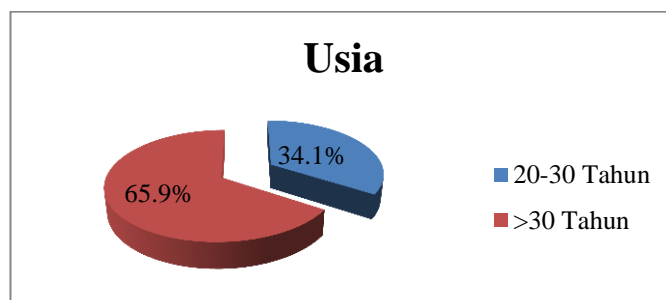
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Data diolah Peneliti tahun, 2017

Berdasarkan Gambar 4.1 terlihat bahwa dari 85 responden, sampel terbanyak dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 60 orang responden (70.6%) dan sisanya sebanyak 25 orang responden (29.4%) berjenis kelamin perempuan.

Hal ini menggambarkan bahwa jumlah responden didominasi oleh pegawai laki-laki dibandingkan dengan pegawai perempuan yang bekerja pada Direktorat SDM & Umum PT “S”. Hal itu dimungkinkan karena objek penelitian adalah kantor pusat dan merupakan perusahaan bergerak dalam bidang pelayaran, sehingga lebih membutuhkan pegawai laki-laki dalam tugasnya.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.2

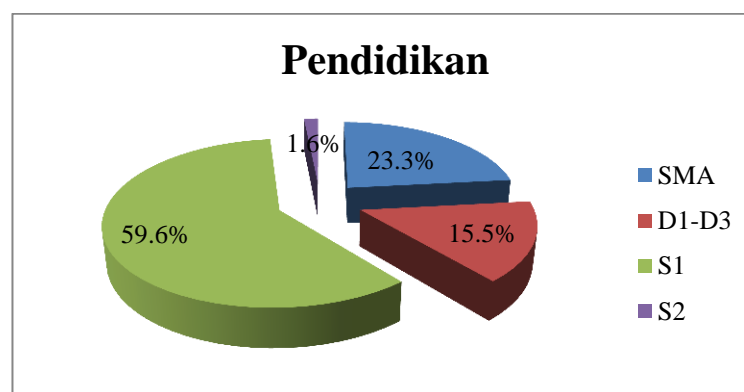
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data diolah Peneliti tahun, 2017

Berdasarkan Gambar 4.2 terhadap usia responden terlihat bahwa terdapat sebanyak 29 orang responden (34.1%) berada pada usia 20-30 tahun dan 56 orang responden (65.9%) berada pada usia >30 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden adalah pegawai yang berusia >30 tahun pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.

Hal tersebut dimungkinkan karena usia bisa menentukan pengalaman dari seorang pegawai dan perbedaan usia juga akan membedakan persepsi seseorang terhadap sesuatu, seperti gagasan, perilaku, cara bekerja dan cara berpikir.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Gambar 4.3

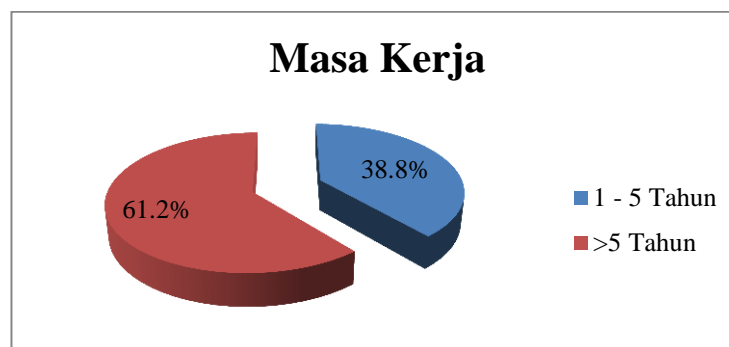
***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Sumber : Data diolah Peneliti tahun, 2017

Berdasarkan *pie chart* pada Gambar 4.3 terlihat bahwa kelompok pendidikan SMA sebanyak 18 orang responden (23.3%), diikuti oleh D1-D3 sebanyak 12 orang responden (15.5%). Kelompok pendidikan paling banyak didominasi oleh S1 dengan jumlah 46 orang responden (59.6%), dan S2 sebanyak 9 orang responden (1.6%).

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1 pada Direktorat SDM & Umum PT “S”. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi, seseorang mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi, serta mempunyai suatu keterampilan, pengetahuan dan kemampuan. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan pegawai memiliki kesesuaian dengan jenis pekerjaan yang diterimanya. Tetapi yang dirasakan pegawai ialah ketidaksesuaian pada bidang kerja, sehingga banyak pegawai yang berpotensi mengalami molor kerja .

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Gambar 4.4

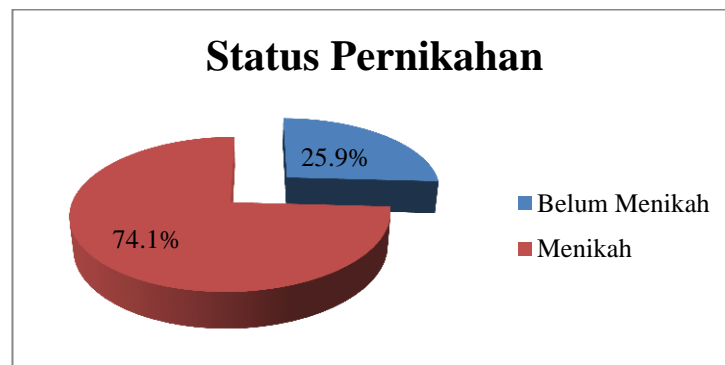
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber : Data diolah Peneliti tahun, 2017

Berdasarkan data responden pada Gambar 4.4 terlihat bahwa pegawai yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 33 orang responden (38.8%) dan mayoritas pegawai memiliki masa kerja selama >5 tahun sebanyak 52 orang responden (61,2%). Dengan lamanya masa kerja pegawai yang >5 tahun membuat pegawai merasa semakin kurang dengan penghargaan yang mereka dapatkan.

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama, serta memungkinkan pegawai mendapatkan jaminan untuk hari tua dan melanjutkan studi untuk jenjang karir. Sehingga, dikarenakan dengan faktor usia yang terlalu tua tidak memungkinkan pegawai untuk berpindah ke perusahaan lain.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan



Gambar 4.5

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber : Data diolah Peneliti tahun, 2017

Berdasarkan Gambar 4.5 terlihat bahwa pegawai yang belum menikah sebanyak 22 orang responden (25.9%) dan pegawai yang sudah menikah lebih mendominasi dengan jumlah 63 orang responden (74.1%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai sudah menikah pada Direktorat SDM & Umum PT “S”. Hal tersebut wajar terjadi dikarenakan faktor pegawai yang lebih mendominasi pada usia lebih dari 30 tahun.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan aplikasi *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 22 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang telah dikembangkan dan dijelaskan pada bab sebelumnya.

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai Direktorat SDM & Umum PT “S”, Peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada pegawai Direktorat SDM & Umum PT “S” yang bukan sampel dalam penelitian ini. Jumlah responden kuesioner uji validitas adalah 30 orang, yang disesuaikan dengan persyaratan minimum penelitian.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0. Berikut ini adalah kriteria pengujian validitas :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dari 30 responden dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Butir	r⁻hitung	r⁻tabel	Keterangan
Penghargaan			
1	0,525	0,361	Valid
2	0,699	0,361	Valid
3	0,698	0,361	Valid
4	0,505	0,361	Valid
5	0,752	0,361	Valid
6	0,721	0,361	Valid
7	0,773	0,361	Valid
8	0,772	0,361	Valid
9	0,566	0,361	Valid
10	0,905	0,361	Valid
11	0,850	0,361	Valid
12	0,845	0,361	Valid
13	0,831	0,361	Valid
14	0,801	0,361	Valid
15	0,842	0,361	Valid
16	0,888	0,361	Valid
17	0,788	0,361	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik			
18	0,559	0,361	Valid
19	0,650	0,361	Valid
20	0,648	0,361	Valid
21	0,647	0,361	Valid
22	0,681	0,361	Valid
23	0,532	0,361	Valid
24	0,592	0,361	Valid
Disiplin Kerja			
25	0,675	0,361	Valid
26	0,558	0,361	Valid
27	0,849	0,361	Valid
28	0,855	0,361	Valid
29	0,693	0,361	Valid
30	0,581	0,361	Valid
31	0,876	0,361	Valid
32	0,835	0,361	Valid
33	0,865	0,361	Valid
34	0,852	0,361	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, 2017

Didalam penelitian ini, nilai r (korelasi) yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $n = 30$ dan $\alpha 0.05$ adalah sebesar 0.361. Sehingga nilai r_{hitung} yang didapat jika lebih dari 0,361 dinyatakan valid atau alat pengukur yang digunakan tepat.

Berdasarkan Tabel 4.1 uji validitas yang dilakukan pada butir pernyataan dalam variabel penghargaan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja dinyatakan valid. Dikatakan valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} 0.361$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi asumsi valid.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Penghargaan (X_1)	0.950	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0.722	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0.916	Reliabel

Sumber : Data diolah Peneliti, 2017

Pada Tabel 4.2 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 , untuk variabel penghargaan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara berurutan sebesar 0.950, 0.722 dan 0.916. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini, yang didapat melalui kuesioner yang disebarkan kepada 85 pegawai Direktorat SDM & Umum PT "S" yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini. Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel didalam penelitian ini yaitu variabel penghargaan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja.

Jumlah pernyataan untuk variabel penghargaan sebanyak 17 butir pernyataan, dari butir pernyataan nomor 1-17. Variabel lingkungan kerja non fisik sebanyak 7 butir pernyataan, dari nomor 18-24 dan variabel disiplin kerja sebanyak 10 butir pernyataan, dari nomor 25-34. Dengan skor penilaian sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Setuju
- 4 = Sangat Setuju

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Penghargaan

Variabel bebas pertama yaitu penghargaan, diukur melalui butir pernyataan 1-17. Variabel penghargaan memiliki 2 dimensi, yang pertama yaitu ekstrinsik terdiri dari 12 butir pernyataan, dengan butir nomor 1-12. Dimensi kedua yaitu intrinsik terdiri dari 5 butir pernyataan, dengan butir pernyataan nomor 13-17. Total pernyataan variabel penghargaan adalah 17 butir pernyataan.

Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel penghargaan dapat dilihat pada tabel 4.3. Berikut ini merupakan kriteria tingkatan untuk variabel penghargaan :

Persentase Jumlah Skor	Penghargaan
	Kriteria
0% - 25%	Sangat Layak
26% - 50%	Layak
51% - 75%	Tidak Layak
76% - 100%	Sangat Tidak Layak

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Penghargaan

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
Dimensi Ekstrinsik										
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan kapasitas/beban pekerjaan saya	18	21.2	39	45.9	22	25.9	6	7.1	2.19
2	Kenaikan gaji yang diberikan perusahaan cukup memuaskan bagi saya	18	21.2	44	51.8	18	21.2	5	5.9	2.12
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan keahlian yang saya miliki	24	28.2	39	45.9	19	22.4	3	3.5	2.01
4	Besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja saya	19	22.4	36	42.4	23	27.1	7	8.2	2.21
5	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kapasitas/beban pekerjaan saya	16	18.8	32	37.6	29	34.1	8	9.4	2.34
6	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan	15	17.6	39	45.9	27	31.8	4	4.7	2.24
7	Bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja pegawai	31	36.5	27	31.8	26	30.6	1	1.2	1.96
8	Tunjangan jabatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan	18	21.2	33	38.8	32	37.6	2	2.4	2.21
9	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan memadai	19	22.4	28	32.9	35	41.2	3	3.5	2.26
10	Pimpinan sangat menghargai hasil kerja bawahan	25	29.4	25	29.4	33	38.8	2	2.4	2.14
11	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai untuk mendapatkan promosi	20	23.5	25	29.4	36	42.4	4	4.7	2.28
12	Pegawai yang berprestasi lebih cepat untuk mendapat promosi/kenaikan jabatan	26	30.6	21	24.7	33	38.8	5	5.9	2.20
Jumlah rata-rata Dimensi Ekstrinsik			24.4		38		32.6		4.9	2.18

Dimensi Intrinsik										
13	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target	26	30.6	30	35.3	27	31.8	2	2.4	2.06
14	Saya diberikan penghargaan atas pencapaian prestasi yang telah diperoleh	22	25.9	26	30.6	32	37.6	5	5.9	2.24
15	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan metode kerja	24	28.2	37	43.5	19	22.4	5	5.9	2.06
16	Perusahaan memberikan pelatihan/ <i>training</i> secara berkala sesuai dengan kebutuhan	16	18.8	36	42.4	26	30.6	7	8.2	2.28
17	Perusahaan memberikan seminar secara berkala kepada pegawai	17	20	34	40	26	30.6	8	9.4	2.29
Jumlah rata-rata Dimensi Intrinsik			24.7		38.4		30.6		6.4	2.18
Total rata-rata Variabel Penghargaan			24.5		38.1		32		5.3	2.18
Total Skor			62.6				37.3			

Sumber : Data diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bagaimana tingkat penghargaan pada pegawai Direktorat SDM & Umum PT “S”. Dimensi ekstrinsik, terdiri dari 12 butir pernyataan. Mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 38%, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa penghargaan dalam bentuk finansial seperti gaji, insentif, bonus, tunjangan dan promosi sangatlah kurang, serta pegawai merasa kurangnya perhatian dari pimpinan dalam memberikan apresiasi kepada pegawai. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan ketidaktahuan pegawai tentang kriteria pemberian penghargaan, serta waktunya yang tidak pasti.

Dimensi kedua yaitu intrinsik, terdiri dari 5 butir pernyataan. Jumlah responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 38.4%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa penghargaan dalam bentuk non finansial sangatlah rendah. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan kurangnya perhatian yang diberikan perusahaan kepada pegawai, seperti tidak rutinnya seminar, pelatihan/*training* yang diberikan kepada pegawai, sehingga pegawai merasa tidak diperhatikan.

Dengan demikian secara keseluruhan persentase terbanyak dari jawaban responden terdapat pada total skor gabungan antara (STS) dan (TS), dapat terlihat dari persentase sebesar 62.6%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria pada tabel 3.2, maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan pada pegawai Direktorat SDM & Umum PT “S” menunjukkan angka yang rendah. Dikarenakan skor tersebut masuk kedalam kriteria 51% - 75% yang mengindikasikan tidak layak. Artinya, mayoritas responden merasakan bahwa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan belum layak untuk para pegawai. Selanjutnya, untuk mengetahui dimensi penghargaan manakah yang lebih dominan dijawab oleh responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Rata-rata Tertinggi dari Dimensi Penghargaan

No	Dimensi	Persentase (%)
1	Ekstrinsik	38%
2	Intrinsik	38.4%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa tingkat penghargaan tidak memiliki selisih perbedaan persentase yang terlalu jauh. Hal tersebut dapat terjadi karena, pada dimensi ekstrinsik diberikan penghargaan finansial sejumlah +/- Rp. 1.700.000.

Dengan demikian, rata-rata persentase paling besar ada pada dimensi intrinsik. Sehingga, dimensi intrinsik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap penghargaan dengan jumlah persentase sebesar 38.4%, terdapat pada skor nomor dua pada jumlah persentase jawaban responden. Skor nomor dua mewakili pilihan jawaban tidak setuju dengan kriteria tingkat penghargaan tidak layak. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden merasakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan selama bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Pada dimensi intrinsik, penghargaan rendah atau tidak layak dapat diakibatkan karena penghargaan yang diberikan oleh perusahaan hanya satu dari 107 pegawai yang mendapatkannya, serta penghargaan tersebut tidak rutin diadakan setiap tahunnya. Selain itu, pegawai merasa kurang dengan apa yang mereka dapatkan, seperti pelatihan atau seminar yang hanya diberikan secara berkala. Dengan demikian hal ini membuat menurunnya tingkat penghargaan yang dirasakan oleh pegawai, serta merasa menjadi kurang dengan penghargaan yang mereka dapatkan.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel bebas kedua yaitu lingkungan kerja non fisik, diukur melalui butir pernyataan 18-24. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki 2 dimensi, yang pertama yaitu sosial terdiri dari 2 butir pernyataan, dengan butir pernyataan nomor 18-19.

Dimensi kedua yaitu psikologik terdiri dari 5 butir pernyataan, dengan butir pernyataan nomor 20-24. Total pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik adalah 7 butir pernyataan. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja non fisik dapat dilihat pada tabel 4.5. Berikut ini merupakan kriteria tingkatan untuk variabel lingkungan kerja non fisik :

Persentase Jumlah Skor	Lingkungan Kerja Non Fisik
	Kriteria
0% - 25%	Sangat Nyaman
26% - 50%	Nyaman
51% - 75%	Tidak Nyaman
76% - 100%	Sangat Tidak Nyaman

Tabel 4.5
Analisis Deksriptif Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
Dimensi Sosial										
1	Saya memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja	16	18.8	39	45.9	25	29.4	5	5.9	22.2
2	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan	17	20	41	48.2	26	30.6	1	1.2	2.13
Jumlah rata-rata Dimensi Sosial			19.4		47.1		30		3.5	12.16

Dimensi Psikologik										
3	Saya merasa suasana/kondisi perusahaan sudah nyaman dalam melakukan pekerjaan	10	11.8	50	58.8	24	28.2	1	1.2	2.19
4	Keamanan saya dalam bekerja terjamin di perusahaan ini	15	17.6	46	54.1	23	27.1	1	1.2	2.12
5	Saat jam istirahat saya kembali ke kantor tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	15	17.6	46	54.1	20	23.5	4	4.7	2.15
6	Saya merasa bosan akibat pekerjaan yang monoton	13	15.3	49	57.6	21	24.7	2	2.4	2.14
7	Saya senang dengan pekerjaan saat ini	16	18.8	36	42.4	25	29.4	8	9.4	2.29
Jumlah rata-rata Dimensi Psikologik			16.2		53.4		26.6		3.8	2.17
Total rata-rata Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik			17.1		51.6		27.6		3.7	7.16
Total Skor			68.7				31.3			

Sumber : Data diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bagaimana tingkat lingkungan kerja non fisik pada pegawai Direktorat SDM & Umum PT “S”. Dimensi pertama yaitu sosial, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 47.1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa tidak memiliki hubungan yang baik. Dengan demikian lingkungan kerja non fisik pegawai terhadap interaksi atau hubungan sesama rekan kerja dan pimpinan masih tergolong rendah.

Dimensi kedua yaitu psikologik, mayoritas responden menjawab skor nomor 2 yaitu menyatakan tidak setuju, dengan persentase sebesar 53.4%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik masih tergolong rendah.

Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan sebagian besar pegawai merasa suasana atau kondisi perusahaan masih kurang aman dan nyaman untuk bekerja, serta pegawai merasa bosan akibat pekerjaan yang monoton, diikuti dengan banyaknya pegawai yang sering telat kembali ke kantor pada waktu istirahat.

Dengan demikian secara keseluruhan persentase terbanyak dari jawaban responden terdapat pada total skor gabungan antara (STS) dan (TS), dapat terlihat dari persentase sebesar 68.7%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria pada tabel 3.2, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik pada pegawai Direktorat SDM & Umum PT “S” menunjukkan angka yang rendah. Dikarenakan skor tersebut masuk kedalam kriteria 51% - 75% yang mengindikasikan tidak nyaman. Artinya, mayoritas responden merasakan bahwa lingkungan kerja non fisik perusahaan belum nyaman untuk para pegawai.

Selanjutnya, untuk mengetahui dimensi lingkungan kerja non fisik manakah yang lebih dominan dijawab oleh responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Rata-rata Tertinggi dari Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Dimensi	Persentase (%)
1	Sosial	47.1%
2	Psikologik	53.4%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa tingkat lingkungan kerja non fisik paling besar berada pada dimensi psikologik. Sehingga, dimensi psikologik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap lingkungan kerja non fisik dengan jumlah persentase sebesar 53.4%, terdapat pada skor nomor dua pada jumlah persentase jawaban responden. Skor nomor dua mewakili pilihan jawaban tidak setuju dengan kriteria tingkat lingkungan kerja non fisik tidak nyaman.

Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden merasakan lingkungan kerja non fisik perusahaan selama bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pada dimensi psikologik, lingkungan kerja non fisik rendah atau tidak nyaman dapat diakibatkan karena pegawai merasa suasana atau kondisi perusahaan masih kurang aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Selain itu pegawai juga merasa waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan kurang, serta pegawai merasa bosan akibat pekerjaan yang monoton. Dengan demikian hal ini membuat menurunnya tingkat lingkungan kerja non fisik dan pegawai merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja non fisik perusahaan yang mereka dapatkan.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, diukur melalui butir pernyataan 25-34. Variabel disiplin kerja memiliki 5 dimensi, yang pertama yaitu kehadiran dengan butir pernyataan nomor 25-26.

Dimensi kedua yaitu ketaatan peraturan kerja dengan butir pernyataan nomor 27-28. Dimensi ketiga yaitu ketaatan standar kerja dengan butir pernyataan nomor 29-30. Dimensi keempat yaitu tingkat kewaspadaan dengan butir pernyataan nomor 31-32 dan dimensi kelima yaitu etika kerja dengan butir pernyataan nomor 33-34. Masing-masing dimensi tersebut memiliki 2 butir pernyataan. Total pernyataan variabel disiplin kerja adalah 10 butir pernyataan.

Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.7.

Berikut ini merupakan kriteria tingkatan untuk variabel disiplin kerja :

Persentase Jumlah Skor	Disiplin Kerja
	Kriteria
0% - 25%	Sangat Disiplin
26% - 50%	Disiplin
51% - 75%	Tidak Disiplin
76% - 100%	Sangat Tidak Disiplin

Tabel 4.7
Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
Dimensi Kehadiran										
1	Saya datang ke kantor tepat waktu	12	14.1	39	45.9	24	28.2	10	11.8	2.38
2	Saya pulang kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	13	15.3	43	50.6	20	23.5	9	10.6	2.29
Jumlah rata-rata Dimensi Kehadiran			14.7		48.2		25.9		11.2	2.29
Dimensi Ketaatan Peraturan Kerja										
3	Saya memakai seragam/atribut kantor sesuai ketentuan	16	18.8	40	47.1	21	24.7	8	9.4	2.25
4	Dalam bekerja saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	15	17.6	39	45.9	24	28.2	7	8.2	2.27
Jumlah rata-rata Dimensi Peraturan Kerja			18.2		46.5		26.5		8.8	2.26

Dimensi Ketaatan Standar Kerja										
5	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan	10	11.8	48	56.5	21	24.7	6	7.1	2.27
6	Saya menggunakan peralatan kantor sesuai fungsinya	33	38.8	35	41.2	8	9.4	9	10.6	1.92
Jumlah rata-rata Dimensi Standar Kerja			25.3		48.8		17.1		8.8	2.09
Dimensi Tingkat Kewaspadaan										
7	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas	19	22.4	33	38.8	27	31.8	6	7.1	2.24
8	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan	17	20	40	47.1	21	24.7	7	8.2	2.21
Jumlah rata-rata Dimensi Tingkat Kewaspadaan			21.2		42.9		28.2		7.6	2.22
Dimensi Etika Kerja										
9	Saya menghargai saat pegawai lain memberikan pendapat	31	36.5	33	38.8	19	22.4	2	2.4	1.91
10	Setiap bertemu pegawai saling menyapa	11	12.9	52	61.2	16	18.8	6	7.1	2.20
Jumlah rata-rata Dimensi Etika Kerja			24.7		50		20.6		4.7	2.05
Total rata-rata Variabel Disiplin Kerja			20.8		47.2		23.6		8.2	2.18
Total Skor			68				31.8			

Sumber : Data diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bagaimana tingkat disiplin kerja pada pegawai Direktorat SDM & Umum PT “S”. Dimensi pertama yaitu kehadiran, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 48.2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan sebagian besar pegawai sering terlambat masuk dan pulang kantor tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dimensi kedua yaitu ketaatan peraturan kerja, mayoritas responden menjawab skor nomor 2 yaitu menyatakan tidak setuju, dengan persentase sebesar 46.5%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih tergolong rendah. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan sebagian besar pegawai tidak mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, seperti tidak memakai seragam secara rutin.

Dimensi ketiga yaitu ketaatan standar kerja, sebagian besar responden menjawab tidak setuju dengan persentase sebesar 48.8%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih tergolong rendah. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan sebagian besar pegawai kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan, seperti memainkan *gadget* atau *handphone* untuk bermain *game* saat jam kerja.

Dimensi keempat yaitu tingkat kewaspadaan, responden yang menjawab tidak setuju lebih mendominasi dengan persentase sebesar 42.9%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih tergolong rendah. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan sebagian besar pegawai tidak teliti dalam mengerjakan tugas, seperti tidak mengumpulkan tugas sesuai waktu *deadline* yang telah ditentukan.

Dimensi kelima yaitu etika kerja, jumlah responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 50%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki disiplin kerja yang tergolong rendah.

Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan sebagian besar pegawai saling tidak menghargai, seperti kurangnya perhatian saat pegawai lain sedang memberikan pendapat dalam hal pekerjaan, serta tidak saling menyapa saat terburu-buru.

Dengan demikian secara keseluruhan persentase terbanyak dari jawaban responden terdapat pada total skor gabungan antara (STS) dan (TS), dapat terlihat dari persentase sebesar 68%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria pada tabel 3.2, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada pegawai Direktorat SDM & Umum PT “S” menunjukkan angka yang rendah. Dikarenakan skor tersebut masuk kedalam kriteria 51% - 75% yang mengindikasikan tidak disiplin. Artinya, mayoritas responden memiliki disiplin kerja rendah atau belum baik.

Selanjutnya, untuk mengetahui dimensi disiplin kerja manakah yang lebih dominan dijawab oleh responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Rata-rata Tertinggi dari Dimensi Disiplin Kerja

No	Dimensi	Persentase (%)
1	Kehadiran	48.2%
2	Ketaatan Peraturan Kerja	46.5%
3	Ketaatan Standar Kerja	48.8%
4	Tingkat Kewaspadaan	42.9%
5	Etika Kerja	50%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja tidak memiliki selisih perbedaan persentase yang terlalu jauh, atau dapat diartikan bahwa masing-masing dimensi memiliki pengaruh yang sama terhadap disiplin kerja. Tetapi berdasarkan tabel diatas persentase paling besar ada pada dimensi etika kerja. Sehingga, dimensi etika kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap disiplin kerja dengan jumlah persentase yaitu sebesar 50%, terdapat pada skor nomor dua pada jumlah persentase jawaban responden. Skor nomor dua mewakili pilihan jawaban tidak setuju dengan kriteria tidak disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden memiliki disiplin kerja rendah dalam bekerja.

Pada dimensi etika kerja, disiplin kerja rendah atau tidak baik dapat diakibatkan karena pegawai merasa kurang dihargai, seperti saat memberikan pendapat dalam bekerja. Selain itu pegawai tidak saling menyapa saat berpapasan akibat terburu-buru. Dengan demikian hal ini membuat menurunnya tingkat disiplin kerja, serta pegawai memiliki disiplin kerja yang rendah dalam bekerja.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0.05 . Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Penghargaan	Lingkungan KerjaNonFisik	DisiplinKerja
N		85	85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.09	15.25	21.93
	Std. Deviation	3.692	3.158	3.050
Most Extreme Differences	Absolute	.079	.076	.074
	Positive	.075	.061	.067
	Negative	-.079	-.076	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.731	.700	.682
Asymp. Sig. (2-tailed)		.660	.712	.741

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun, 2017

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa, nilai residual yang terdistribusi memiliki probabilitas signifikansi untuk variabel penghargaan sebesar 0.660, lingkungan kerja non fisik sebesar 0.712, disiplin kerja sebesar 0.741.

Dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0.05 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini, yaitu penghargaan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja berdistribusi normal, sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

4.2.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel penghargaan (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap disiplin kerja (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya di uji keberartian koefisien garis regresi serta linearitasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05.

Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Penghargaan dengan Variabel Disiplin Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Penghargaan	Between Groups	(Combined)	440,176	15	29,345	5,931	,000
		Linearity	343,889	1	343,889	69,503	,000
		Deviation from Linearity	96,288	14	6,878	1,390	,182
	Within Groups		341,400	69	4,948		
Total		781,576	84				

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun, 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel penghargaan dengan variabel disiplin kerja pada Tabel 4.10, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Variabel Disiplin Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Lingkungan Kerja Non Fisik	Between Groups	(Combined)	290,544	14	20,753	2,959	,001
		Linearity	194,313	1	194,313	27,701	,000
		Deviation from Linearity	96,231	13	7,402	1,055	,411
	Within Groups		491,032	70	7,015		
Total		781,576	84				

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun, 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.11, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja juga memiliki hubungan yang linear, hal ini dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 0.05.

Dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel bebas (X) memiliki nilai *linearity* yaitu variabel penghargaan (X_1) sebesar 0.000 dan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 0.000. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel bebas (X) terdapat hubungan yang linear terhadap variabel terikat (Y), karena nilai signifikansi *linearity* < 0.05 .

4.2.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penghargaan	,845	1,183
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,845	1,183

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun, 2017

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.12 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk variabel penghargaan dan lingkungan kerja non fisik yaitu masing-masing sebesar 1.183. Sehingga, diantara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas, karena nilai $VIF < 5$.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel penghargaan (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

4.2.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Unstandardized Residual	Penghargaan	Lingkungan Kerja Non Fisik
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,042	-,007
		Sig. (2-tailed)	.	,703	,950
		N	85	85	85
	Penghargaan	Correlation Coefficient	,042	1,000	,401**
		Sig. (2-tailed)	,703	.	,000
		N	85	85	85
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Correlation Coefficient	-,007	,401**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,950	,000	.
		N	85	85	85

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

Sumber: Perhitungan SPSS 22 tahun, 2017

Pada tabel 4.13, diketahui korelasi antara penghargaan dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.703 dan korelasi antara lingkungan kerja non fisik dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.950. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, dikarenakan nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0.05.

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara penghargaan dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,848	2,399		,354	,724
	Penghargaan	,457	,070	,553	6,554	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,272	,081	,281	3,336	,001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 22 tahun, 2017

Adapun rumusan dasar dari pengambilan keputusan adalah :

Rumusan Hipotesis 1 :

H_0 : Penghargaan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

H_a : Penghargaan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Rumusan Hipotesis 2 :

H_0 : Lingkungan Kerja Non fisik tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

H_a : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut :

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa variabel penghargaan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6.554. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $85-2-1= 82$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.988 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel penghargaan sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05.

Kesimpulan yang dapat diambil ialah, **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Tabel 4.14 juga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 3.336, serta nilai signifikansi sebesar 0.001. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Artinya, **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja.

4.2.4.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4.14, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini :

$$Y' = 0.848 + 0.457X_1 + 0.272X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 0.848, artinya tanpa adanya variabel independen, variabel disiplin kerja sudah mencapai 0.848. Koefisien regresi variabel penghargaan (X_1) sebesar 0.457 dan bertanda positif. Artinya, jika variabel penghargaan (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel disiplin kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.457 dan penghargaan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 0.272 dan bertanda positif. Artinya, jika variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi nilai variabel tetap, maka variabel disiplin kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.272 dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

4.2.4.3 Hasil Uji F (Model)

Untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu penghargaan dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi kenaikan disiplin kerja, maka perlu dilakukan uji F.

Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Rumusan Hipotesis 3 :

H_0 : Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik tidak dapat memprediksi kenaikan Disiplin Kerja.

H_a : Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik dapat memprediksi kenaikan Disiplin Kerja.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Bebas Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Variabel Terikat Disiplin Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	396,201	2	198,100	42,152	,000 ^b
	Residual	385,376	82	4,700		
	Total	781,576	84			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Penghargaan

Sumber: Perhitungan SPSS 22 tahun, 2017

Pada tabel 4.15, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 42.152. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan df 1 (jumlah variabel - 1) atau $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $85-2-1= 82$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3.10 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel penghargaan dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi kenaikan variabel disiplin kerja.

4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah hasil analisis determinasi antara variabel penghargaan dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,507	,495	2,168

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Penghargaan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 22 tahun, 2017

Ditinjau dari Tabel 4.16, dapat terlihat bahwa nilai R^2 sebesar 0.507 atau (50.7%). Hal ini menunjukkan bahwa 50.7% disiplin kerja dijelaskan oleh faktor penghargaan dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya sebesar 49.3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS 22, dapat diketahui H_0 pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Artinya, penghargaan dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai Direktorat SDM & Umum PT “S”.

Penghargaan merupakan salah satu faktor yang terbukti memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Apabila pegawai merasa kurang dengan penghargaan yang didapat, maka hal tersebut tidak merangsang pegawai untuk lebih giat dalam bekerja, sehingga dapat membuat disiplin kerja pegawai menurun. Hal ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel penghargaan yang diukur menggunakan dimensi ekstrinsik dan intrinsik.

Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju sebesar 38.1%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa kurang dengan penghargaan yang didapat, baik finansial ataupun non finansial. Hasil uji t pada variabel penghargaan juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penghargaan terhadap disiplin kerja yang dilihat berdasarkan t_{hitung} ($6.554 > t_{tabel}$ (1.988) dan signifikansi sebesar 0,000.

Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Reksohadiprojo dalam Yogi yang mengungkapkan bahwa “*Reward* dan *Punishment* harus secara efektif karena dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. Melalui penghargaan, karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, penghargaan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan

berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja”.¹ Dengan demikian, semakin layak penghargaan untuk tiap-tiap pegawai maka semakin baik pula disiplin kerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusmanto (2012), Ranga Enisman (2012), Rumiris Siahaan (2013), Sri Yuyu Hippy (2013), Muhammad Polinggapo (2013), Besse Marhawati (2013), Dita Asriani (2014), Gimin (2014), Syakdanur Nas (2014), Sukma Juni Sisworo (2014), Sampeadi (2014) dan Markus Apriono (2014). Berdasarkan hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Selain penghargaan, lingkungan kerja non fisik juga berkontribusi dalam mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai Direktorat SDM & Umum PT “S”. Apabila lingkungan kerja yang didapatkan pegawai tidak baik, maka disiplin kerja pegawai akan menurun. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel lingkungan kerja non fisik yang diukur menggunakan dimensi sosial dan psikologik.

Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju dengan persentase sebesar 47.2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa lingkungan kerja non fisik tidak nyaman. Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja non fisik juga menunjukkan H_0 pada hipotesis kedua juga ditolak yang berarti lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh dan signifikan terhadap

¹ Rumiris Siahaan, *loc.cit.*

disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t_{hitung} (3.336) $>$ t_{tabel} (1.988) dan signifikansi sebesar 0.001 .

Hasil tersebut selaras dengan pendapat Saydam (2013:291) yang mengungkapkan bahwa “Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya disiplin kerja dalam sebuah organisasi adalah lingkungan kerja yang kondusif”.² Diikuti oleh pendapat Nitisemito yang mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.³ Dengan demikian, semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin baik pula disiplin kerja pegawai tersebut.

Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Dewi Andriani (2010), Kusmanto (2012), Lisna Handayani (2013), Tri Budi Marwanto (2014), Riyadi Nugroho (2014), Miftachul Mujib (2015), Setyabudi Indartono (2015), Sugiyatmi (2016), Maria Magdalena Minarsih (2016) dan Edward Gagah (2016). Berdasarkan hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Jika di interpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak dilihat dari F_{tabel} sebesar 3.10 dan F_{hitung} sebesar 42.152 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$.

² Lisna Handayani, *op.cit.*, h.9.

³ *Ibid.*, h.5.

Signifikansi pada uji F sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05 sehingga membuktikan bahwa penghargaan dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi kenaikan disiplin kerja.

Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk kedua variabel bebas adalah sebesar 0.507 hal ini berarti bahwa persentase pengaruh sumbangan variabel penghargaan dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi kenaikan disiplin kerja pada pegawai Direktorat SDM & Umum PT “S” adalah sebesar 50.7%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai “Pengaruh Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran penghargaan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S” adalah :
 - a. Penghargaan pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S” tergolong rendah.
 - b. Lingkungan kerja non fisik pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S” tergolong rendah.
 - c. Disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S” tergolong rendah.
2. Penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”. Jika penghargaan rendah maka disiplin kerja akan menurun, sebaliknya jika penghargaan tinggi maka disiplin kerja tinggi.
3. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”. Jika lingkungan kerja non fisik nyaman dan baik maka disiplin kerja pegawai akan tinggi, sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik tidak nyaman maka disiplin kerja akan menurun.

4. Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik dapat memprediksi kenaikan Disiplin Kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”.
5. Besarnya kontribusi Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S” adalah sebesar 50.7%.

5.1.1 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan tersebut, diketahui terdapat pengaruh positif antara penghargaan dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja, serta penghargaan dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi kenaikan disiplin kerja pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT “S”. Hal ini dapat menunjukkan bahwa penghargaan dan lingkungan kerja non fisik memiliki peranan yang penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan disiplin kerja pegawai.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah perusahaan dapat lebih meningkatkan penghargaan dan lingkungan kerja non fisik pegawai terhadap perusahaan, agar disiplin kerja pegawai dapat terus ditingkatkan. Tetapi tidak hanya penghargaan dan lingkungan kerja non fisik pegawai saja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa penghargaan dan lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran yang ditujukan untuk Direktorat SDM & Umum PT “S”

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan dan meningkatkan sistem penghargaan yang akan diberikan kepada setiap pegawai, seperti gaji, bonus, tunjangan, promosi, pelatihan dan seminar. Agar dapat meningkatkan perilaku positif kepada diri pegawai dalam bekerja. Dengan cara, perusahaan menaikkan gaji pegawai, memberi bonus tambahan untuk pegawai, memberikan tunjangan yang belum pernah didapatkan oleh pegawai, seperti tunjangan keahlian dan memberikan promosi jabatan secara berkala.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan suasana dan kondisi lingkungan kerja agar lebih aman, nyaman dan kondusif, serta lebih meningkatkan interaksi antar sesama pegawai agar terciptanya hubungan yang saling mendukung untuk giat dalam bekerja. Dengan cara, melarang orang-orang yang tidak memiliki kepentingan yang jelas untuk masuk ke lingkungan kantor pada saat jam kerja, karena hal tersebut sangat mengganggu pegawai dalam bekerja, dan antar sesama pegawai harus saling mengingatkan untuk tidak menunda-nunda kembali bekerja saat jam istirahat telah selesai, karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pegawai lainnya untuk telat kembali kekantor.

3. Perusahaan harus lebih tegas dalam memberikan sanksi bagi setiap pegawai yang melanggar peraturan perusahaan, serta memberikan sosialisasi dalam bentuk pengarahan agar pegawai lebih menyadari dan mematuhi peraturan perusahaan dengan sebaik-baiknya. Dengan cara, memberikan teguran langsung kepada pegawai yang melanggar peraturan.

5.2.2 Saran untuk penelitian lanjutan

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menambah variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat disiplin kerja, antara lain : budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi dan beban kerja.
2. Penelitian ini dapat lebih dikembangkan dan dilakukan kembali menggunakan objek penelitian yang berbeda, dengan variabel yang sama.
3. Penelitian ini dapat lebih dikembangkan dan dilakukan kembali menggunakan objek penelitian yang sama, dengan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Ruslita Nur DKK. 2017. Pengaruh Penghargaan Intrinsik dan Penghargaan Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Tenaga Pendidik Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Relasi*.
- Andriani, Dewi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.8, No.4.
- Black, Ken. 2013. *Applied Business Statistics*. Wiley Plus. 7th Edition.
- Cintia, Eldaa DKK. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I. *Jurnal Sositologi*. Vol.15, No.1.
- Enisman, Ranga. 2012. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indriplant (Perkebunan Napal) Riau.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Febrianti, Silfia DKK. 2014. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.12, No.1.
- Hakim, M. Harisun DKK. 2016. Pengaruh Penghargaan, Kebutuhan Sosial terhadap Peningkatan Pendapatan Usaha Kecil dengan konsep variabel intervening (Studi Empiris Agen dari CV. Rajawali Mas Semarang). *Journal Of Management*. Vol.2, No.2.
- Handayani, Lisna. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Universitas Negeri Padang*.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasan, Dede. 2002. *Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan dikaitkan dengan Produktivitas Kerja*. Bandung.

- Hendri, Edduar. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Palembang: *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol.9, No.3.
- Hippy, Sri Yayu. 2013. Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pengembangan Aparatur Daerah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo*.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Januar, Raymond DKK. 2015. Pengaruh Ekstrinsik *Reward* dan Intrinsik *Reward* terhadap *Employee Performance*: telaah pada PT. XYZ. *Jurnal Ultima Management*. Vol.7, No.1.
- Kusmanto. 2012. Kontribusi Pengawasan, Lingkungan Kerja dan *Reward* terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwanto, Tri Budi DKK. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol.1, No.1.
- Masngudi. 1998. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta.
- Muhidin, Sambas Ali DKK. 2011. *Analisis Korelasi Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Muryati. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Administrasi, Sumberdaya, Penghargaan, Sanksi dan Motivasi terhadap Penyusunan APBD berbasis Kinerja di Kabupaten Batanghari. *Jurnal FEB Universitas Jambi*.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasyda DKK. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). Malang: *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.8, No.2.
- Nurrohmah, Khanifah. 2015. Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Nova Furniture di Boyolali. *Artikel Publikasi Ilmiah*.

- Pangarso, Astadi DKK. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Jurnal Universitas Telkom*. Vol.19, No.01.
- Prasetyo, Bambang DKK. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rumbiati. 2016. Pengaruh Aktualisasi Diri dan Penghargaan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin. *Journal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*. Vol.7, No.01.
- Sarjono, Haryadi DKK. 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyani, Marsalita DKK. 2015. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, dan Penerapan *Total Quality Management* terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Wilayah II – Jember). *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Siagian, Sondang P. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, Rumiris. 2013. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. *Jurnal Ilmiah Bussiness Progress*. Vol.1, No.01.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sisworo, Sukma Juni DKK. 2014. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kualitas Kerja Karyawan dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (TTN) Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Soehartono, Irawan. 2008. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- S.P. Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subhi, Emil Ryan DKK. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Penghargaan sebagai variabel moderating. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol.3, No.2.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Triyanto, Arif DKK. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. KAI di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma*. Vol.12, No.01.
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widhiastana, Nyoman Doddy. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udaya*. Vol.6, No.1.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Pasal 79 ayat (2). Jakarta.

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

No. Responden :...

KUESIONER

Jakarta, Mei 2017

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Responden yang terhormat,

Bersamaan dengan kuesioner ini, Saya meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang Saya ajukan dalam memperoleh data yang diperlukan guna penyelesaian penulisan skripsi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta mengenai **“Pengaruh Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Direktorat SDM & Umum PT. “S”**.

Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya sesuai dengan fakta yang terjadi. **Jawaban yang telah diberikan tidak ada yang dianggap benar atau salah, dan tidak akan mempengaruhi penilaian kerja Bapak/Ibu/Saudara/i.** Pengisian kuesioner ini semata-mata hanya untuk keperluan penelitian. Untuk itu Saya menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian.

Atas perhatian dan partisipasinya, Saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat saya,

Syifa Soleha

KUESIONER

I. Identitas Responden

- Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia : 20-30 >30
- Pendidikan : SMA D1-D3 S1 S2
- Masa Kerja : 1-5 tahun >5 tahun
- Status : Belum Menikah Menikah

II. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda *check list* (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda atas pernyataan dibawah ini. Angka 1-4 menunjukkan tingkat persetujuan atas setiap pernyataan dibawah ini.

Keterangan : STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Penghargaan

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
Ekstrinsik					
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan kapasitas/beban pekerjaan saya				
2	Kenaikan gaji yang diberikan perusahaan cukup memuaskan bagi saya				
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan keahlian yang saya miliki				
4	Besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja saya				
5	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kapasitas/beban pekerjaan saya				
6	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan				
7	Bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja pegawai				
8	Tunjangan jabatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan				
9	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan memadai				
10	Pimpinan sangat menghargai hasil kerja bawahan				
11	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai untuk mendapatkan promosi				
12	Pegawai yang berprestasi lebih cepat untuk mendapat promosi/kenaikan jabatan				
Intrinsik					
13	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target				
14	Saya diberikan penghargaan atas pencapaian prestasi yang telah diperoleh				
15	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan metode kerja				
16	Perusahaan memberikan pelatihan/ <i>training</i> secara berkala sesuai dengan kebutuhan				
17	Perusahaan memberikan seminar secara berkala kepada pegawai				

Lingkungan Kerja Non Fisik

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
Sosial					
18	Saya memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja				
19	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan				
Psikologik					
20	Saya merasa suasana/kondisi perusahaan sudah nyaman dalam melakukan pekerjaan				
21	Keamanan saya dalam bekerja terjamin di perusahaan ini				
22	Saat jam istirahat saya kembali ke kantor tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan				
23	Saya merasa bosan akibat pekerjaan yang monoton				
24	Saya senang dengan pekerjaan saat ini				

Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
Kehadiran					
25	Saya datang ke kantor tepat waktu				
26	Saya pulang kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
Ketaatan Peraturan Kerja					
27	Saya memakai seragam/atribut kantor sesuai ketentuan				
28	Dalam bekerja saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan				
Ketaatan Standar Kerja					
29	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan				
30	Saya menggunakan peralatan kantor sesuai fungsinya				
Tingkat Kewaspadaan					
31	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas				
32	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan				
Etika Kerja					
33	Saya menghargai saat pegawai lain memberikan pendapat				
34	Setiap bertemu pegawai saling menyapa				

Lampiran 2

Data Mentah

Variabel X₁ Penghargaan

No. Res.	Butir Pernyataan																	Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	1	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	4	3	1	3	1	1	39
2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	30
3	1	2	3	1	3	1	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	30
4	2	1	2	4	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	31
5	4	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	3	3	3	2	39
6	2	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	41
7	2	2	2	3	2	1	3	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	31
8	4	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4	4	1	44
9	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	32
10	2	2	2	1	2	3	3	3	1	1	3	3	1	2	1	1	1	32
11	1	2	4	2	3	3	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	32
12	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	3	2	1	2	2	1	2	33
13	1	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	2	1	2	1	33
14	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	2	3	4	44
15	1	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	42
16	3	2	1	2	4	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	4	3	34
17	3	2	2	4	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	1	2	2	41
18	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	1	1	3	3	1	2	2	34
19	3	1	2	1	4	2	3	1	2	1	1	1	2	3	3	1	3	34
20	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	35
21	3	3	2	1	1	2	2	3	2	2	4	1	1	2	2	2	2	35

No. Res.	Butir Pernyataan																	Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
22	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	1	1	2	3	3	35
23	3	3	3	1	3	3	1	2	3	2	2	4	3	4	1	2	3	43
24	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	3	3	35
25	3	2	2	2	1	2	1	3	4	3	2	2	4	1	2	3	3	40
26	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	3	1	3	2	35
27	1	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	1	1	2	3	1	35
28	3	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	4	3	2	2	40
29	1	1	4	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	35
30	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	2	40
31	2	1	3	1	3	1	1	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	36
32	1	4	1	3	1	4	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	41
33	2	2	1	1	2	3	1	1	4	4	3	1	2	2	1	3	3	36
34	2	1	1	1	1	4	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	36
35	3	1	2	3	2	1	1	3	1	3	1	3	2	3	3	1	3	36
36	2	1	3	1	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	36
37	2	1	1	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	36
38	1	1	3	1	2	3	3	3	2	1	3	2	3	1	2	2	3	36
39	1	3	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	3	3	1	1	3	36
40	2	2	3	3	4	2	1	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	40
41	2	3	3	1	2	2	1	2	4	2	3	3	1	3	1	3	1	37
42	3	4	2	3	3	2	1	2	3	1	2	2	3	1	1	3	1	37
43	3	1	2	3	1	4	1	2	2	3	3	2	3	1	3	2	1	37
44	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	1	1	2	2	4	37
45	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	42
46	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	1	3	2	2	2	1	38

No. Res.	Butir Pernyataan																	Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
47	4	2	1	4	3	2	1	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	41
48	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	38
49	4	2	3	2	4	1	1	3	3	1	1	3	3	2	1	1	3	38
50	2	2	2	4	3	2	1	2	2	4	2	2	2	4	1	3	2	40
51	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	1	4	2	3	3	38
52	1	2	1	4	3	3	1	2	1	2	2	3	3	2	2	4	2	38
53	2	4	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	38
54	2	1	2	2	2	2	4	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	31
55	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	3	28
56	2	3	2	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	3	39
57	4	3	1	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	39
58	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	4	3	3	1	3	39
59	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	39
60	2	3	3	3	3	1	3	2	1	1	3	2	3	2	2	3	2	39
61	2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	4	4	2	1	3	4	2	39
62	1	2	1	3	1	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	2	4	38
63	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	4	1	2	3	1	1	1	35
64	3	3	2	2	2	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	2	4	40
65	3	2	2	4	2	2	2	1	3	3	1	1	3	1	1	2	2	35
66	1	1	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	2	3	38
67	2	3	2	4	1	1	3	3	1	3	3	1	3	2	2	3	3	40
68	3	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	35
69	3	2	4	2	3	1	3	3	2	1	3	3	1	2	3	2	2	40
70	2	2	1	2	3	4	2	1	2	1	4	3	2	3	3	4	2	41
71	2	2	1	2	4	3	3	2	1	3	3	1	3	2	3	2	4	41

No. Res.	Butir Pernyataan																	Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
72	3	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	4	36
73	2	4	1	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	3	2	2	1	34
74	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	1	2	37
75	1	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	31
76	4	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	3	3	2	3	2	1	34
77	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	3	4	1	3	4	3	2	38
78	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	4	42
79	2	4	3	1	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	1	2	42
80	3	2	3	1	3	2	1	1	3	2	2	1	2	3	2	3	1	35
81	2	2	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	4	4	2	43
82	2	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	1	2	33
83	2	3	2	2	2	2	1	4	3	2	3	3	3	4	2	2	4	44
84	1	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4	2	44
85	2	1	1	2	1	3	2	4	3	2	1	2	2	1	1	3	1	32

Variabel X₂ Lingkungan Kerja Non Fisik

No.	Butir Pernyataan							Skor
Res.	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	1	2	2	2	3	15
2	3	2	3	1	3	2	2	16
3	2	2	2	2	2	1	1	12
4	2	3	1	2	2	2	3	15
5	2	1	2	2	2	2	2	13
6	3	2	2	2	3	1	4	17
7	1	2	2	2	1	1	1	10
8	2	1	2	3	2	3	2	15
9	1	1	1	1	1	1	1	7
10	3	2	3	1	2	3	3	17
11	1	2	1	1	2	1	2	10
12	3	1	2	2	1	2	3	14
13	2	3	1	3	2	2	2	15
14	3	2	2	2	2	2	2	15
15	2	3	2	2	2	4	2	17
16	2	2	2	2	2	3	2	15
17	2	3	2	1	2	2	3	15
18	3	2	2	2	2	2	2	15
19	1	3	3	3	4	2	3	19
20	1	1	2	1	1	1	1	8
21	2	3	3	3	4	2	2	19
22	1	1	1	1	1	2	1	8
23	3	3	3	3	3	2	3	20
24	2	2	1	2	3	2	1	13

No.	Butir Pernyataan							Skor
	Res.	1	2	3	4	5	6	
25	2	4	3	3	2	3	2	19
26	1	2	2	2	2	2	2	13
27	1	2	2	2	2	2	4	15
28	2	3	2	3	2	2	3	17
29	2	3	2	2	2	2	1	14
30	2	1	2	2	1	3	4	15
31	2	2	1	1	2	1	2	11
32	2	3	2	3	2	2	2	16
33	2	2	2	2	2	2	2	14
34	2	1	2	2	2	2	1	12
35	1	3	2	1	2	1	3	13
36	2	1	1	2	3	2	2	13
37	2	2	3	2	2	3	2	16
38	3	3	3	3	3	2	2	19
39	2	1	2	2	2	2	2	13
40	2	2	2	2	1	2	3	14
41	1	2	2	2	1	2	1	11
42	3	2	3	2	1	3	2	16
43	3	3	2	1	2	3	4	18
44	1	2	2	2	2	2	2	13
45	2	3	3	3	1	1	1	14
46	1	2	1	1	2	1	1	9
47	4	2	3	3	1	2	4	19
48	3	2	2	3	3	4	2	19
49	2	2	2	3	2	2	4	17

No.	Butir Pernyataan							Skor
Res.	1	2	3	4	5	6	7	
50	3	3	3	3	4	3	1	20
51	2	1	2	1	2	2	2	12
52	3	2	2	2	3	2	4	18
53	3	2	3	2	2	2	3	17
54	2	2	2	2	3	3	3	17
55	1	2	3	2	1	1	2	12
56	3	2	3	3	2	3	3	19
57	2	2	2	4	2	2	2	16
58	1	1	2	1	2	1	1	9
59	3	2	3	2	2	2	3	17
60	3	2	3	3	3	2	2	18
61	4	3	2	2	2	2	3	18
62	2	3	2	3	3	3	2	18
63	3	2	2	2	3	2	2	16
64	2	2	3	3	3	2	3	18
65	2	1	2	2	1	3	2	13
66	2	2	2	2	2	2	1	13
67	3	2	2	2	2	2	3	16
68	2	1	2	2	2	2	1	12
69	3	1	2	2	2	2	4	16
70	4	2	4	2	2	1	2	17
71	3	2	2	1	2	2	2	14
72	2	3	2	2	1	2	2	14
73	1	1	3	2	2	3	2	14
74	2	2	2	1	2	3	2	14

No.	Butir Pernyataan							Skor
Res.	1	2	3	4	5	6	7	
75	1	3	2	3	2	2	1	14
76	3	3	2	3	3	3	3	20
77	2	3	2	2	3	2	2	16
78	3	3	3	3	3	3	3	21
79	4	2	3	2	3	2	3	19
80	2	1	2	3	2	2	2	14
81	4	2	3	2	4	3	3	21
82	3	3	3	3	3	3	3	21
83	2	3	3	2	3	3	3	19
84	3	3	2	2	3	2	3	18
85	2	2	2	2	1	3	3	15

Variabel Y Disiplin Kerja

No. Res.	Butir Pernyataan										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	2	1	2	3	1	3	4	1	3	23
2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	19
3	2	1	2	1	4	1	3	2	1	1	18
4	2	2	4	2	2	2	1	1	3	2	21
5	4	2	2	2	3	1	2	2	2	3	23
6	2	3	2	3	1	4	2	3	3	2	25
7	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	23
8	4	3	3	1	3	3	2	2	3	2	26
9	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	15
10	3	2	1	3	2	2	2	1	1	2	19
11	1	3	2	3	3	1	3	2	1	2	21
12	2	2	2	4	1	2	2	2	1	1	19
13	1	4	1	2	2	1	2	2	1	2	18
14	3	3	3	2	2	4	1	2	2	3	25
15	2	1	4	3	3	2	2	3	2	4	26
16	4	2	1	3	2	1	3	4	1	2	23
17	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	28
18	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	22
19	3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	21
20	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	21
21	2	4	1	3	2	2	2	3	3	2	24
22	4	2	3	1	1	1	4	2	2	2	22
23	2	2	1	2	3	2	2	3	4	3	24

No. Res.	Butir Pernyataan										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
24	2	1	2	4	2	3	2	2	2	2	22
25	3	2	3	3	4	2	3	4	2	2	28
26	1	3	1	3	3	1	2	2	2	1	19
27	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	19
28	1	2	4	2	3	2	2	2	3	3	24
29	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	22
30	3	4	2	1	2	2	3	2	3	2	24
31	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	19
32	3	1	3	2	2	4	3	1	2	4	25
33	2	2	2	2	3	1	3	3	1	2	21
34	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	16
35	2	3	2	2	1	2	1	3	1	2	19
36	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	17
37	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	22
38	4	3	3	2	3	2	3	1	2	3	26
39	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	20
40	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	25
41	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	20
42	4	2	1	3	3	1	3	1	2	2	22
43	2	3	2	2	2	1	2	3	1	3	21
44	3	4	3	1	3	2	4	2	2	2	26
45	4	2	3	3	2	2	1	3	2	2	24
46	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	16
47	3	1	4	2	3	4	3	2	2	2	26

No. Res.	Butir Pernyataan										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
48	2	2	3	3	4	1	2	1	3	1	22
49	4	3	2	2	2	1	1	2	1	3	21
50	2	3	3	1	3	2	4	2	4	2	26
51	2	4	2	2	2	1	1	3	2	2	21
52	3	2	2	2	1	2	3	3	2	4	24
53	2	3	2	2	3	2	1	2	1	3	21
54	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	20
55	1	1	2	3	1	1	3	1	1	3	17
56	2	2	4	2	2	1	4	2	1	2	22
57	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	26
58	1	4	2	2	2	1	1	3	1	1	18
59	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	18
60	2	3	2	3	2	4	2	2	1	2	23
61	2	1	4	4	2	2	4	2	3	3	27
62	2	2	3	2	4	3	2	1	2	2	23
63	4	3	2	2	2	1	2	2	1	2	21
64	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	25
65	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	17
66	4	1	1	1	2	2	2	2	1	2	18
67	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	23
68	2	3	2	3	1	4	1	2	2	2	22
69	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	24
70	2	3	4	2	4	2	3	4	2	1	27
71	1	2	2	2	3	4	3	2	3	2	24

No. Res.	Butir Pernyataan										Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
72	3	4	1	1	2	2	2	2	3	2	22
73	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	17
74	1	3	2	3	1	3	2	3	3	1	22
75	3	1	1	2	2	1	3	1	3	3	20
76	2	2	1	3	2	1	3	2	2	2	20
77	1	3	3	1	1	2	3	4	3	2	23
78	2	2	2	4	2	4	3	1	1	2	23
79	2	4	1	3	2	2	1	3	2	3	23
80	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	20
81	3	2	2	1	2	3	2	3	3	4	25
82	1	2	1	3	2	1	4	2	2	2	20
83	2	2	4	4	2	4	2	1	3	3	27
84	3	2	1	4	4	2	3	3	1	2	25
85	2	2	3	1	2	2	3	1	1	1	18

Lampiran 3

Data Hasil Uji Validitas

Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Penghargaan			
1	0,525	0,361	Valid
2	0,699	0,361	Valid
3	0,698	0,361	Valid
4	0,505	0,361	Valid
5	0,752	0,361	Valid
6	0,721	0,361	Valid
7	0,773	0,361	Valid
8	0,772	0,361	Valid
9	0,566	0,361	Valid
10	0,905	0,361	Valid
11	0,850	0,361	Valid
12	0,845	0,361	Valid
13	0,831	0,361	Valid
14	0,801	0,361	Valid
15	0,842	0,361	Valid
16	0,888	0,361	Valid
17	0,788	0,361	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik			
18	0,559	0,361	Valid
19	0,650	0,361	Valid
20	0,648	0,361	Valid
21	0,647	0,361	Valid
22	0,681	0,361	Valid
23	0,532	0,361	Valid
24	0,592	0,361	Valid
Disiplin Kerja			
25	0,675	0,361	Valid
26	0,558	0,361	Valid
27	0,849	0,361	Valid
28	0,855	0,361	Valid
29	0,693	0,361	Valid
30	0,581	0,361	Valid
31	0,876	0,361	Valid
32	0,835	0,361	Valid
33	0,865	0,361	Valid
34	0,852	0,361	Valid

Lampiran 4

Data Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Penghargaan (X_1)	0.950	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0.722	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0.916	Reliabel

Lampiran 5

Analisis Deskriptif

Variabel X₁ Penghargaan

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
Dimensi Ekstrinsik										
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan kapasitas/beban pekerjaan saya	18	21.2	39	45.9	22	25.9	6	7.1	2.19
2	Kenaikan gaji yang diberikan perusahaan cukup memuaskan bagi saya	18	21.2	44	51.8	18	21.2	5	5.9	2.12
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan keahlian yang saya miliki	24	28.2	39	45.9	19	22.4	3	3.5	2.01
4	Besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja saya	19	22.4	36	42.4	23	27.1	7	8.2	2.21
5	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kapasitas/beban pekerjaan saya	16	18.8	32	37.6	29	34.1	8	9.4	2.34
6	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan	15	17.6	39	45.9	27	31.8	4	4.7	2.24
7	Bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi kerja pegawai	31	36.5	27	31.8	26	30.6	1	1.2	1.96
8	Tunjangan jabatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan	18	21.2	33	38.8	32	37.6	2	2.4	2.21
9	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan memadai	19	22.4	28	32.9	35	41.2	3	3.5	2.26
10	Pimpinan sangat menghargai hasil kerja bawahan	25	29.4	25	29.4	33	38.8	2	2.4	2.14
11	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai untuk mendapatkan promosi	20	23.5	25	29.4	36	42.4	4	4.7	2.28

12	Pegawai yang berprestasi lebih cepat untuk mendapat promosi/kenaikan jabatan	26	30.6	21	24.7	33	38.8	5	5.9	2.20
Jumlah rata-rata Dimensi Ekstrinsik			24.4		38		32.6		4.9	2.18
Dimensi Intrinsik										
13	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target	26	30.6	30	35.3	27	31.8	2	2.4	2.06
14	Saya diberikan penghargaan atas pencapaian prestasi yang telah diperoleh	22	25.9	26	30.6	32	37.6	5	5.9	2.24
15	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan metode kerja	24	28.2	37	43.5	19	22.4	5	5.9	2.06
16	Perusahaan memberikan pelatihan/ <i>training</i> secara berkala sesuai dengan kebutuhan	16	18.8	36	42.4	26	30.6	7	8.2	2.28
17	Perusahaan memberikan seminar secara berkala kepada pegawai	17	20	34	40	26	30.6	8	9.4	2.29
Jumlah rata-rata Dimensi Intrinsik			24.7		38.4		30.6		6.4	2.18
Total rata-rata Variabel Penghargaan			24.5		38.1		32		5.3	2.18
Total Skor			62.6				37.3			

Variabel X₂ Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
Dimensi Sosial										
1	Saya memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja	16	18.8	39	45.9	25	29.4	5	5.9	22.2
2	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan	17	20	41	48.2	26	30.6	1	1.2	2.13
Jumlah rata-rata Dimensi Sosial			19.4		47.1		30		3.5	12.16
Dimensi Psikologik										
3	Saya merasa suasana/kondisi perusahaan sudah nyaman dalam melakukan pekerjaan	10	11.8	50	58.8	24	28.2	1	1.2	2.19
4	Keamanan saya dalam bekerja terjamin di perusahaan ini	15	17.6	46	54.1	23	27.1	1	1.2	2.12
5	Saat jam istirahat saya kembali ke kantor tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	15	17.6	46	54.1	20	23.5	4	4.7	2.15
6	Saya merasa bosan akibat pekerjaan yang monoton	13	15.3	49	57.6	21	24.7	2	2.4	2.14
7	Saya senang dengan pekerjaan saat ini	16	18.8	36	42.4	25	29.4	8	9.4	2.29
Jumlah rata-rata Dimensi Psikologik			16.2		53.4		26.6		3.8	2.17
Total rata-rata Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik			17.1		51.6		27.6		3.7	7.16
Total Skor			68.7			31.3				

Variabel Y Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
Dimensi Kehadiran										
1	Saya datang ke kantor tepat waktu	12	14.1	39	45.9	24	28.2	10	11.8	2.38
2	Saya pulang kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	13	15.3	43	50.6	20	23.5	9	10.6	2.29
Jumlah rata-rata Dimensi Kehadiran			14.7		48.2		25.9		11.2	2.29
Dimensi Ketaatan Peraturan Kerja										
3	Saya memakai seragam/atribut kantor sesuai ketentuan	16	18.8	40	47.1	21	24.7	8	9.4	2.25
4	Dalam bekerja saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	15	17.6	39	45.9	24	28.2	7	8.2	2.27
Jumlah rata-rata Dimensi Peraturan Kerja			18.2		46.5		26.5		8.8	2.26
Dimensi Ketaatan Standar Kerja										
5	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan	10	11.8	48	56.5	21	24.7	6	7.1	2.27
6	Saya menggunakan peralatan kantor sesuai fungsinya	33	38.8	35	41.2	8	9.4	9	10.6	1.92
Jumlah rata-rata Dimensi Standar Kerja			25.3		48.8		17.1		8.8	2.09
Dimensi Tingkat Kewaspadaan										
7	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas	19	22.4	33	38.8	27	31.8	6	7.1	2.24
8	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan	17	20	40	47.1	21	24.7	7	8.2	2.21
Jumlah rata-rata Dimensi Tingkat Kewaspadaan			21.2		42.9		28.2		7.6	2.22
Dimensi Etika Kerja										
9	Saya menghargai saat pegawai lain memberikan pendapat	31	36.5	33	38.8	19	22.4	2	2.4	1.91
10	Setiap bertemu pegawai saling menyapa	11	12.9	52	61.2	16	18.8	6	7.1	2.20
Jumlah rata-rata Dimensi Etika Kerja			24.7		50		20.6		4.7	2.05
Total rata-rata Variabel Disiplin Kerja			20.8		47.2		23.6		8.2	2.18
Total Skor				68				31.8		

Lampiran 6

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Penghargaan	Lingkungan KerjaNonFisik	DisiplinKerja
N		85	85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.09	15.25	21.93
	Std. Deviation	3.692	3.158	3.050
Most Extreme Differences	Absolute	.079	.076	.074
	Positive	.075	.061	.067
	Negative	-.079	-.076	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.731	.700	.682
Asymp. Sig. (2-tailed)		.660	.712	.741

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Penghargaan dengan Variabel Disiplin Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Penghargaan	Between Groups	(Combined)	440,176	15	29,345	5,931	,000
		Linearity	343,889	1	343,889	69,503	,000
		Deviation from Linearity	96,288	14	6,878	1,390	,182
	Within Groups	341,400	69	4,948			
Total			781,576	84			

Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Variabel Disiplin Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Lingkungan Kerja Non Fisik	Between Groups	(Combined)	290,544	14	20,753	2,959	,001
		Linearity	194,313	1	194,313	27,701	,000
		Deviation from Linearity	96,231	13	7,402	1,055	,411
	Within Groups		491,032	70	7,015		
Total			781,576	84			

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penghargaan	,845	1,183
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,845	1,183

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Penghargaan	Lingkungan Kerja Non Fisik
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,042	-,007
		Sig. (2-tailed)	.	,703	,950
		N	85	85	85
	Penghargaan	Correlation Coefficient	,042	1,000	,401**
		Sig. (2-tailed)	,703	.	,000
		N	85	85	85
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Correlation Coefficient	-,007	,401**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,950	,000	.
		N	85	85	85

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

Lampiran 7

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,848	2,399		,354	,724
	Penghargaan	,457	,070	,553	6,554	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,272	,081	,281	3,336	,001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Bebas Penghargaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Variabel Terikat Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	396,201	2	198,100	42,152	,000 ^b
	Residual	385,376	82	4,700		
	Total	781,576	84			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Penghargaan

Lampiran 8

Analisis Determinasi

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,507	,495	2,168

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Penghargaan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

RIWAYAT HIDUP



Syifa Soleha, lahir di Jakarta, 22 Juli 1995. Anak kedua dari dua bersaudara ini merupakan anak dari pasangan Hendra Susanto dan Fitriansyah. Penulis memiliki kakak bernama Ahmad Fikry Imamsyah. Penulis memulai jenjang pendidikan pada tahun 2000 di TK Putri Kartini Jakarta. Kemudian penulis melanjutkan jenjang pendidikan di SD Negeri Kenari 03 Pagi Jakarta pada tahun 2001 dan lulus pada tahun 2007. Kemudian melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMP 280 Jakarta dan lulus pada tahun 2010. Lalu penulis melanjutkan pendidikan di sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Budi Utomo Jakarta dan lulus pada tahun 2013. Setelah itu penulis meneruskan pendidikan ke tingkat universitas di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Program Studi S1 Manajemen dengan Konsentrasi Sumber Daya Manusia pada tahun yang sama melalui jalur SNMPTN.

Penulis memiliki pengalaman bekerja dalam perusahaan Intel Corporation - *Advisor* sebagai staf *freelance sales promotion and product knowledge*. Selain itu, penulis juga memiliki pengalaman bekerja lain dalam perusahaan PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN) - Divisi Sumber Daya Manusia dan Umum sebagai staf yang menata arsip kantor, membuat lembar disposisi, membuat memo dan mengelola setiap kegiatan yang dibuat oleh perusahaan.

Pengalaman organisasi penulis yaitu sebagai staf Komisi II.C Badan Perwakilan Mahasiswa FE UNJ yang bertugas untuk mengawasi berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh Himpunan Mahasiswa (HIMA) Manajemen FE UNJ periode 2015-2016.