



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG

Rifka Anissa Oktaria, Rini Nugraheni<sup>1</sup>  
[rifkanissa@gmail.com](mailto:rifkanissa@gmail.com)

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

*This research was motivated by the problems that often occur about the work discipline of the employee in PDAM Tirta Moedal Semarang City. Various violations that often occur indicate that the lack of understanding and understanding about what is the discipline of their own work both in written and non-regulatory rules that exist in the company. The purpose of this study to analyze the influence of work environment, compensation and work motivation to work discipline PDAM Tirta Moedal employees Semarang City.*

*This research used independent variables such as work environment, satisfaction compensation, and work motivation, as well as the dependent variable is the work discipline. Populations used were all employees of PDAM Tirta Moedal Semarang City. The sampling technique used method used Proportionate Stratified Random Sampling and obtained the sample of 71 people. Data analysis methods used are quantitative analysis including variable index, validity and reliability, the classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ).*

*Based on multiple linear regression test, the results indicate that the work environment have a positive relationship and a significant influence on the work discipline. Satisfaction compensation have a positive relationship and a significant influence on the work discipline. And the last one, work motivation have a positive relationship and a significant influence on the work discipline. The coefficient of determination shows that the work discipline are influenced by work environment, satisfaction compensation, and work motivation by 49,2% , while the remaining 50,8%are influenced by other variables in which the research did not examined in this study.*

*Keywords: work environment, satisfaction compensation, work motivation, and work discipline*

### PENDAHULUAN

Dalam perusahaan sumber daya manusia dinilai penting karena menjadi indikator dan tolak ukur dalam pengembangan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam sumber daya manusia sendiri memiliki aspek yang meliputi kuantitas dan kualitas dari sumber daya manusia perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan. Kualitas sumber daya manusia harus seimbang dengan kuantitas manusia tersebut karena kuantitas tanpa disertai kualitas yang baik dapat menjadi penghambat atau beban dari perusahaan untuk menjadi berkembang.

Di Indonesia sendiri perusahaan terbagai menjadi milik pemerintah maupun milik swasta. BUMN maupun BUMD termasuk kedalamnya dituntut untuk memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan dan membangun urusan negara maupun daerah secara efektif, efisien, cepat dan tanggap dalam mengabdikan serta melayani masyarakat. Dengan adanya tuntutan tersebut maka pegawai

---

<sup>1</sup>Rifka Anissa Oktaria, Rini Nugraheni

harus mampu mengerahkan kemampuannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan semestinya.

Survey yang telah dilakukan ditemukan bahwa tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang masih rendah, seperti masih ada pegawai yang meninggalkan kantor tanpa izin yang jelas kepada atasan pada saat masih am kerja, berbagai kegiatan yang dinilai tidak termasuk dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada, maupun pemakaian atribut yang kurang lengkap. Berdasarkan data yang didapat dari bagian personalia diketahui bahwa tingkat absesnsi pada 6 bulan di tahun 2016 dapat dikategorikan tinggi. Berikut data absensi pegawai PDAM Tirta Moedal pada tahun 2016 pada tabel 1.1:

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai**  
**Bulan Maret – September 2016**

No	Bulan	Jumlah Pegawai Absen	Presentase Pegawai Absen
1	Maret	60	24,7
2	April	42	17,4
3	Mei	57	23,5
4	Juni	40	16,5
5	Juli	68	28,1
6	Agustus	45	18,6
7	September	65	26,9

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Administrasi Kepegawaian mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi dari disiplin kerja pegawai itu sendiri adalah kompensasi. Pegawai masih ada yang merasa pemberian kompensasi masih beberapa belum sesuai seperti tunjangan – tunjangan yang diberikan masih belum sesuai harapan. Sehingga menyebabkan timbul rasa tidak puas dalam diri pegawai yang dapat memberikan dampak kepada disiplin kerja mereka.

Faktor selanjutnya yaitu lingkungan kerja dalam hasil observasi pada dapat dirincikan bahwa gedung atau kantor pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang sendiri untuk fasilitas lebih detail lagi yang ada di setiap ruangan pada bagian yang berbeda beda memiliki fasilitas yang sama yaitu seperti pendingin ruangan (*Air Conditioner*), lemari penyimpanan dengan model kuno, serta aksesoris ruangan yang sudah cukup usang. Desain tempat kerja masing masing bagian pun berbeda beda namun sebagian belum menerapkan desain tempat kerja yang modern dan kurang berinovasi. Fasilitas lainnya yang kurang adalah kantin, di PDAM Tirta Moedal sendiri terdapat kantin dan koperasi namun untuk menu di kantin tidak terlalu banyak dan kurang inovasi sehingga banyak pegawai yang memilih makan siang di luar kantor yang menyebabkan jam makan siang menjadi molor dari waktu yang ditetapkan sehingga pegawai kembali lagi ke kantor lebih dari waktu yang diberikan. Untuk lingkungan kerja non fisik yaitu meliputi hubungan kerja yang dimiliki bisa dikatakan antara bagian satu dengan bagian yang lainnya tidak terlalu dekat dan tidak terlalu mengenal secara personal. Sehingga terkadang antara bagian satu dengan yang lainnya sering terjadi *miscommunication* yang berpengaruh pada pekerjaan pegawai tersebut.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi, Pada hasil pra-survey menunjukkan motivasi memiliki pengaruh atas disiplin kerja dimana pada PDAM Tirta Moedal sendiri untuk motivasi berupa *reward* and *punishment* masih belum begitu baik. Sistem *reward* yang diterapkan di perusahaan milik pemerintah daerah sendiri tidak seperti perusahaan swasta yang akan mendapat promosi langsung ketika berhasil mencapai target. Pegawai yang memiliki kinerja baik, produktivitas kerja yang bagus, disiplin kerja baik tidak bisa dengan mudahnya untuk naik jabatan karena di PDAM Tirta Moedal sendiri untuk pengembangan kariernya menggunakan sistem



golongan sehingga dikatakan sangat berbeda dengan perusahaan milik swasta. Sedangkan untuk sistem *punishment* di PDAM Tirta Moedal ini hanya berupa pemotongan tunjangan

Sistem *punishment* yang berlaku dapat dikatakan biasa saja sehingga bisa membuat pegawai melakukan hal yang berulang karena sistem yang tidak terlalu tegas. Sehingga pegawai kurang merasa termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat berpengaruh pada kedisiplinan kerja pegawai.

### **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Menurut Hasibuan (2014) pengertian disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan yang dimiliki seseorang dalam menaati semua peraturan serta norma norma sosial yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Dalam menerapkan sikap disiplin sendiri diperlukan niat yang sungguh-sungguh dalam menaati semua aturan yang diberlakukan.

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja Schultz dan Schultz (2006) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berarti suatu kondisi yang berkaitan dengan karakteristik tempat bekerja terhadap sikap dan perilaku pegawai. Serta dapat menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena adanya suatu hal yang dialami saat bekerja seperti rasa bosan ketika bekerja, pekerjaan yang sama secara terus menerus serta lelah dalam bekerja.

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan Miftachul Mujib (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini berarti menunjukkan semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

**H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai**

#### **Kepuasan Kompensasi**

Kompensasi atau balas jasa yang diberikan perusahaan apabila diberikan sesuai dan adil atas kontribusi yang telah diberikan oleh pegawai dapat membantu meningkatkan disiplin kerja dengan mematuhi peraturan yang ada (Singodimedjo 2000) .

Hasil penelitian I Made Yusa Dharmawan (2011) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai**

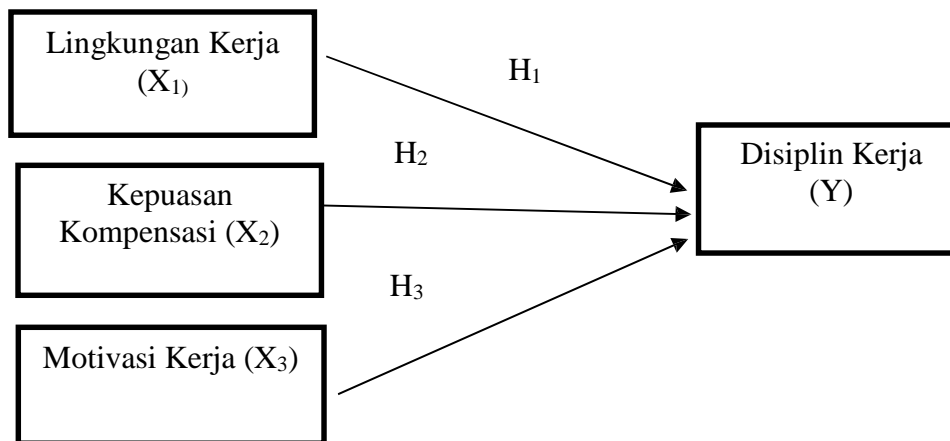
#### **Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2004) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Adanya motivasi yang dimiliki pegawai dapat sebagai alat bantu pencapaian kebutuhan dan menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Dengan adanya sikap yang positif terhadap kondisi kerja dapat membantu pegawai didorong menjadi lebih termotivasi lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan Fenny Agria Meidian (2012) menjelaskan bahwa ada pengaruh positif motivasi terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti menunjukkan semakin tinggi motivasi yang diberikan semakin tinggi disiplin kerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

**H<sub>3</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.**

**Gambar 1**  
**Model Kerangka Pemikiran**



Sumber : Mujib (2016), Prabowo (2014), dan Marhendro (2016)

**METODE PENELITIAN**

**Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan adalah disiplin kerjadan variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, dan motivasi kerja

**Tabel 2**  
**Variabel dan Indikator**

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Segala sesuatu yang berhubungan dengan fasilitas yang ada pada perusahaan maupun hubungan yang terjalin antara sesama rekan kerja termasuk atasan dan bawahan. (Schultz dan Schultz, 2006)	Lingkungan kerja fisik : 1. Lokasi tempat kerja 2. Desain tempat kerja 3. Penerangan 4. Tata warna 5. kelembaban (Schultz dan Schultz, 2006) Lingkungan kerja non fisik: 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan antara bawahan dengan atasan (Nitisemito, 1991)
Kepuasan Kompensasi (X2)	Kompensasi merupakan apa yang diperoleh pegawai dari perusahaan sebagai tanda balas jasa atas pekerjaan yang sudah dilakukan. (Dessler, 2013)	1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan 2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan 3. Fasilitas yang memadai 4. Tunjangan yang sesuai dengan harapan (Simamora, 2004)
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan. (Mangkunegara 2004).	1. Perluasan kemampuan 2. Pengendalian pekerjaan 3. Ketergantungan dengan karyawan yang sudah senior 4. Menjadi teladan bagi karyawan 5. Afiliasi dengan rekan kerja dalam perusahaan (Mas'ud, 2004)

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
Disiplin Kerja (Y)	Suatu sikap dan perbuatan yang dilakukan pegawai dalam mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan (Nitisemito, 2002)	1. Ketepatan waktu 2. Penggunaan alat kantor 3. Tanggung jawab tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor (Hasibuan, 2014)

### Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, populasinya adalah 239 pegawai kantor pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *proportionate stratified random sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah 71 pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

### Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda (*Multiple regression analysis*) dengan program SPSS versi 22.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini proses penyebaran kuesioner ditujukan kepada 71 pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Dalam penelitian ini responden terbagi menjadi berbagai jenis latar belakang pendidikan, usia, dan masa kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada perempuan. Kemudian responden dengan usia 40-44 tahun paling mendominasi sebesar 22,5%. Untuk masa kerja yang paling mendominasi yaitu rentang 11-15 tahun sebesar 25,4%. Selanjutnya yang terakhir yaitu pendidikan terakhir yang paling banyak adalah SMA sebesar 56,3%.

Analisis data ini melalui proses dengan melakukan pemeriksaan pemenuhan asumsi data, untuk memastikan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal. Berdasarkan penelitian yang didapatkan semua variabel memiliki distribusi normal. Dapat diketahui juga bahwa model kuesioner dikatakan valid dan reliabel. Suatu model dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > 0,1968 r_{table}$ , dan suatu model dikatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach alpha  $> 0,6$ .

**Tabel 3**  
**Measurement Validation**

	Standar Alpha	Cronbach's Alpha	$r_{hitung}$	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,600	0,727		Reliabel
Indikator 1			0,302	Valid
Indikator 2			0,506	Valid
Indikator 3			0,447	Valid
Indikator 4			0,675	Valid
Indikator 5			0,484	Valid
Indikator 6			0,268	Valid
Indikator 7			0,374	Valid
Indikator 8			0,306	Valid
Kepuasan Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,600	0,780		Reliabel
Indikator 1			0,615	Valid
Indikator 2			0,714	Valid
Indikator 3			0,592	Valid
Indikator 4			0,419	Valid
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,600	0,778		Reliabel
Indikator 1			0,666	Valid
Indikator 2			0,483	Valid
Indikator 3			0,695	Valid

Indikator 4			0,564	Valid
Indikator 5			0,369	Valid
Disiplin Kerja (Y)	0,600	0,769		Reliabel
Indikator 1			0,525	Valid
Indikator 2			0,640	Valid
Indikator 3			0,633	Valid
Indikator 4			0,490	Valid

Selanjutnya data diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan regresi berganda dengan program SPSS dalam pehitungannya dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients**

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients	Std. Error	Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,263	1,890			,139	,890		
X1	,309	,062	,476		4,943	,000	,782	1,279
X2	,218	,079	,247		2,753	,008	,902	1,109
X3	,175	,076	,218		2,319	,023	,820	1,219

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada hasil analisis regresi berganda didapatkan hasil bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Disiplin Kerja sebesar 0,476. Variabel ini mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap disiplin kerja. Kemudian hasil dari variabel kepuasan kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,247. Terakhir, variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel Disiplin Kerja sebesar 0,218. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap variabel Disiplin Kerja. Pada hasil penelitian model ini didapatkan hasil bahwa uji kelayakan model (Uji F) dinyatakan signifikan dibawah 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independen layak untuk menjelaskan variabel disiplin kerja. Selain itu, diketahui juga bahwa nilai *adjusted R square* model ini adalah sebesar 0,492. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini yaitu Lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kepuasan konsumen sebesar 49,2%. Sedangkan sisanya sebesar 50,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

### Analisis Indeks Jawaban Responden Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dihitung dengan menggunakan delapan indikator. Nilai indeks dari kedua indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Analisis Deskriptif Variabel lingkungan kerja**

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Lokasi tempat kerja	0	1	32	25	13	243	48,6	Sedang
2	Desain kantor dan tempat kerja	0	3	44	21	3	234	46,8	Sedang
3	Penerangan	0	2	21	32	16	275	55	Tinggi
4	Tata warna	0	6	30	30	5	247	49,4	Sedang
5	Kelembaban	0	4	22	37	8	262	52,4	Sedang
6	Suasana Kerja	0	7	29	31	4	245	49	Sedang
7	Hubungan dengan rekan kerja	0	1	20	34	16	278	55,6	Tinggi
8	Hubungan antara bawahan dengan atasan	0	2	12	39	18	286	57,2	Tinggi
<b>Rata – Rata</b>								<b>51,75</b>	<b>Sedang</b>

Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata persepsi responden terhadap lingkungan kerja mereka terhadap PDAM Tirta Moedal adalah sedang yaitu sebesar 51,75%

### Kepuasan Kompensasi

Variabel kepuasan kompensasi dihitung dengan menggunakan empat indikator. Nilai indeks dari keempat indikator website quality adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kompensasi**

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan	0	3	15	33	20	283	56,6	Tinggi
2	Insentif yang sesuai dengan pengorbanan	0	2	22	29	18	276	55,2	Tinggi
3	Fasilitas yang memadai	0	3	19	38	11	270	54	Tinggi
4	Tunjangan yang sesuai dengan harapan	0	4	30	19	18	264	52,8	Sedang
<b>Rata – Rata</b>								<b>54,6</b>	<b>Tinggi</b>

Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata persepsi responden terhadap kepuasan kompensasi adalah sebesar 54,6%.

### Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja dihitung dengan menggunakan lima indikator. Nilai indeks dari ketiga indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja**

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Perluasan kemampuan	0	5	20	30	16	270	54	Tinggi
2	Pengendalian pekerjaan	0	2	21	33	15	274	54,8	Tinggi
3	Ketergantungan dengan karyawan yang sudah senior	0	1	22	34	14	274	54,8	Tinggi
4	Menjadi teladan bagi karyawan	0	1	29	34	7	260	52	Sedang
5	Afiliasi dengan rekan kerja dalam perusahaan	0	3	18	36	14	274	54,8	Tinggi
<b>Rata - Rata</b>								<b>54</b>	<b>Tinggi</b>

Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata persepsi responden terhadap motivasi kerja adalah sebesar 54%

### Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja dihitung dengan menggunakan empat indikator. Nilai indeks dari keempat indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja**

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Ketepatan waktu	0	1	19	33	18	281	56,2	Tinggi
2	Penggunaan alat kantor	0	1	14	39	17	285	57	Tinggi
3	Tanggung jawab tinggi	0	2	16	36	39	281	56,2	Tinggi
4	Ketaatan terhadap aturan kantor	0	1	10	39	21	293	58,6	Tinggi
<b>Rata - Rata</b>								<b>57</b>	<b>Tinggi</b>

Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata disiplin kerja adalah sebesar 57%

### KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji t dimana hasil dari uji  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 4,943. Kemudian variabel kepuasan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji t dimana hasil dari uji t tersebut menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi adalah sebesar 2,753. Dan yang terakhir Svariabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji t dimana hasil dari uji t tersebut menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja adalah sebesar 2,319 .





Dari ketiga variabel independen, variabel yang paling mempengaruhi dengan nilai koefisien regresi tertinggi adalah lingkungan kerja yaitu sebesar 0,476 dengan angka nilai indeks sebesar 51,75. Dimana lingkungan kerja pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang masih perlu banyak pembenahan. Kemudian variabel kepuasan kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,247, PDAM Tirta Moedal perlu melakukan peninjauan ulang kembali mengenai tunjangan yang diberikan kepada pegawainya. Sehingga ketika peninjauan mengenai tunjangan sudah sesuai dengan harapan maka dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pada variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,218, dimana variabel motivasi kerja ini memiliki pengaruh terendah terhadap disiplin kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan sebanyak 71 responden masih ada beberapa responden yang tidak menjawab pertanyaan terbuka, dimana pertanyaan terbuka ini mampu menambah informasi lebih maksimal lagi mengenai penelitian ini. Untuk hasil koefisien determinasi pada penelitian yang telah dilakukan ini variabel independen hanya mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 49,2% dan sisanya sebesar 50,8% dijelaskan oleh variabel lain.

### Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya perlu ditambahkan variabel lain selain lingkungan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja karena dalam penelitian ini variabel hanya mampu menjelaskan sebesar 49,2% yang mempengaruhi disiplin kerja.

### REFERENSI

- Adomi, Esharenana E. 2004. "Staff Discipline in Nigerian University Libraries". Library Management. Emerald Group. Vol. 25-Iss 4/5, pp. 223 - 229.
- Andriyani, Dewi. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hasco Multi Kimindo Sidoarjo." *Jurnal Aplikasi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo* 8 (4): 971–83.
- Artina, H.B Isyandi, and Sri Indarti. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Personil Polda Riau." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VI, No. 2, h. 9–19.
- Bangsawan, I Gst Ngr Bagus Putra. 2013. "Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.BPR Luhur Damai Tabanan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* , Vol. 2, No. 1, h. 233–247.
- Bharata, A. (2016). The Influence Of Compensation And Training Toward Work Discipline And Its Impact On The Employees's Performance In The Research Center Of Science And Technology. *Binus University Journal*, 17(1), 91-101
- Fathoni, A. (2009). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 14th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Helmi, Avin Fadilla. 1996. "Disiplin Kerja." *Buletin Psikologi*, Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996.
- Iswara, I Gusti Agung Rama Pramudita, and I Nyoman Sudharma. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Holtikultura Kota Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 2, No. 6, h. 671–682.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. 1st ed. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marhendro, Hadyan Luthfan. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul)." *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Vol. 5, No. 2, h. 199–210.



- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional : Konsep Dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mujib, Miftachul. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah DIY)." *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Vol. 5, No.2, hal. 187–98.
- Nitisemito, Alex S. 1991. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Ke. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prabowo, Dhista Adi. 2014. "Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada DPPKAD." *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 3, No. 3, Hal. 1–12.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Universitas Brawijaya*, 8(2), 1-9.
- Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance ( Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan ) *Islamia University of Bahawalpur Research Scholars of Department of Management Sciences*, 5(2), 302–309.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schultz, Duanne, and Sydney Ellen Schultz. 2006. *Psychology & Work Today*. Ninth. New Jersey: Person Education, Inc.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ketiga. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty, Aries, dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.PLN (Persero) APD Semarang)." *J@TI Undip*, Vol. VII, No. 2, h. 77–84.
- Susanty, Aries, dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.PLN (Persero) APD Semarang)." *J@TI Undip*, Vol. VII, No. 2, h. 77–84.
- Terry, Goerge R. 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.