

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan**

CV. Rosma Jati adalah satu dari sekian banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang mebel. Dimana perusahaan ini memproduksi barang berupa Kursi dan Meja tamu, Lemari Pakaian, Lemari Hias, Kursi dan Meja makan, Gasebo, Meja belajar, Pintu Rumah dan Buffet. Dalam produksinya perusahaan menawarkan dua jenis kualitas produksi yaitu kualitas standart dan kualitas yang tinggi.

Perusahaan ini memasarkan produknya di daerah Jepara dan sekitarnya. Perusahaan mebel ini didirikan di Jepara, dengan surat persetujuan pemerintah kota Jepara tanggal 01 Januari 2007 No. TDP 04011407017, dan keputusan layanan terpadu kota Pekanbaru No. 152/BPT/IV/2007.

Nama Perusahaan : CV. Rosma Jati (Nama Pabrik)

Alamat : Sinanggul Mlonggo Jepara

Luas tanah : 20.790 m<sup>2</sup>

Luas bangunan pabrik : 2.872 m<sup>2</sup>

Luas ruangan kantor : 270 m<sup>2</sup>

Pemasaran CV. Rosma Jatimeliputi seluruh Wilayah Jepara dan di samping itu dari pengusaha-pengusaha di beberapa daerah yang

lainpun perusahaan ini mendapat permintaan dan ditunjuk sebagai distributor dari hasil produksi pabrik mebel CV. Rosma JatiMlonggo Jepara.

#### **4.1.2. ProsesProduksi**

Proses produksi dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Lembaran Kayu

Setelah diterima oleh perajin mebel, kayu yang sudah dibentuk menjadi papan ditempatkan di kamar hampa atau di oven biar kekeringan maksimal. Campuran bahan kimia seperti lentreks encer digunakan untuk menghindari kayu dimakan kutu, sehingga produk mebel akan awet.

##### 2. Produksi

Setelah kayu siap langkah selanjutnya adalah pemotonga kecil sesuai desain yang hendak dibuat, kemudian pekerjaan dibagi pada ahlinya, ada tugas yang mengukir, tugas merakit, tugas mengamplas, dan tugas merapihkan.Sudah ada bagian-bagiannya sendiri.

##### 3. Proses Perakitan

Tergantung pada jenis produk anda, apabila produk tersebut adalah produk Knock Down atau Lepas, maka perakitan bisa dilakukan setelah finishing. Namun demikian untuk komponen semisal pintu dan laci perlu dirakit terlebih dahulu. Apabila semua komponen yang memerlukan pra-perakitan telah disetel

dengan baik, maka pengamplasan bisa dilanjutkan kembali setelah kemudian finishing.

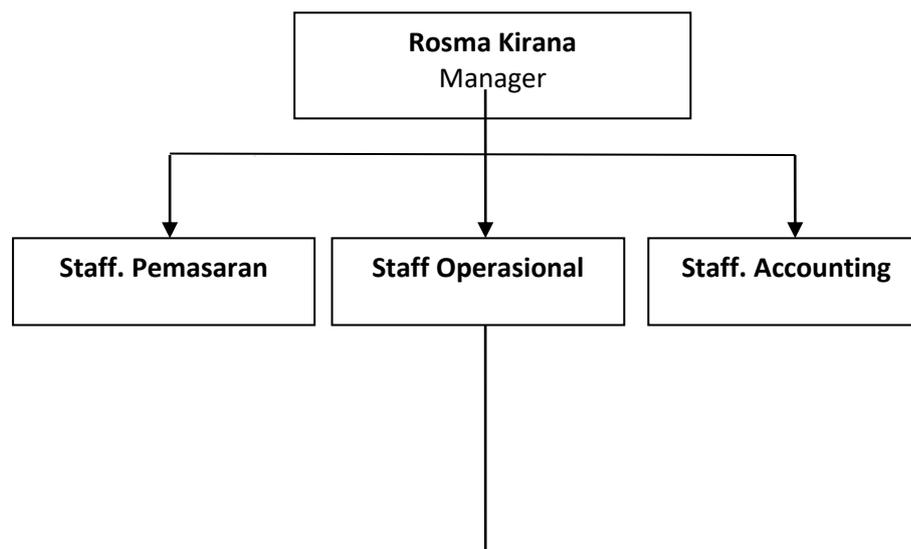
#### 4. Proses *Finishing* dan *Packing*

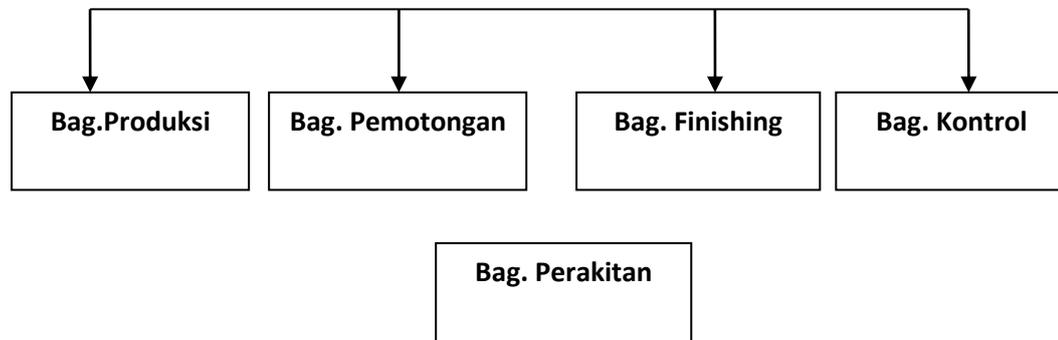
Setelah barang melalui quality control dan dinyatakan siap untuk difinishing, maka tugas selanjutnya diberikan kepada tukang finishing.

Beberapa langkah ulangan diperlukan dalam pengamplasan, kemudian baru untuk semprotan pertama yaitu sanding. Setelah sanding masih ada tahapan pengamplasan kedua, baru setelah itu di semprot dengan warna finishing, bisa dengan warna natural, salak, dark, brown dan lain sebagainya. Baru setelah warna disemprotkan, masih ada lagi pengamplasan yang terakhir dan diakhiri dengan semprot melamic, bisa doff atau gloss. CV. Rosma Jati Mlonggo Jepara dalam menyusun struktur organisasinya menggunakan sistem organisasi fungsional. Untuk mengetahui lebih jelasnya, maka struktur organisasi perusahaan .CV. Rosma Jati Mlonggo dapat dilihat pada gambar 4.1.

#### 4.1.3. Struktur Organisasi CV. Rosma Jati Jepara

Bagian struktur organisasi dapat dilihat sebagai berikut :





**Gambar 4. Struktur Organisasi CV. Rosma Jati**

#### **4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi**

##### **1. Manager**

Tugas dan tanggung jawab pemilik ialah memberi arahan serta informasi penting berkaitan dengan perusahaan. Selain itu juga pemilik biasa kita sebut direktur ini bertugas mengambil keputusan penting untuk kemajuan perusahaan.

##### **2. Bagian Keuangan**

Bagian keuangan yaitu bertanggungjawab untuk mengolah mengenai penjualan barang yang sudah dijual dalam melakukan keperluan yang dibutuhkan satu perusahaan dan mengontrol gaji upah untuk setiap karyawan. Tugasnya melakukan pembuatan neraca keuangan dengan berkala.

##### **3. Staff Operasional**

Staff Operasional bertanggungjawab pada manajer sistem produksi untuk lakukan sistem pembuatan komponen – komponen meja, kursi serta perabot rumah tangga lainnya.

#### 4. Bagian Produksi

- a. Mengatur waktu pekerjaan agar sesuai dengan waktu pengiriman.
- b. Mengatur posisi pengawas kualitas di masing-masing titik pekerjaan.
- c. Memberikan harga produksi untuk kepentingan marketing dalam membuat harga jual.
- d. Merencanakan dan mengatur jadwal produksi untuk semua jenis produk
- e. Mengatur pengalokasian sumber daya produksi seperti jam kerja mesin, jam kerjaoperator, pengiriman bahan baku yang berhubungan dengan proses produksi.
- f. Melakukan pengawasan dan pengendalian produksi agar hasil produksi sesuai denganspesifikasi dan standart mutu yang telah ditetapkan.
- g. Merencanakan perawatan mesin-mesin agar dapat beroperasi dengan lancar.
- h. Membuat laporan produksi secara berkala mengenai pemakaian bahan baku.
- i. Bertanggungjawab terhadap kelancaran proses produksi mulai dari penerimaan bahan baku sampai proses produksi hingga menjadi produk akhir.

#### 5. Bagian Pemasaran

Peranan sisi pemasaran pada umumnya yaitu untuk pasarkan hasil beberapa produk meja, kursi dan perabot rumah tangga yang sudah di produksi untuk beberapa customer serta memiliki diantaranya mengidentifikasi serta mengerti hasrat pelanggan dalam segmen pasar.

#### 6. Bagian Pemotongan

Peranan pada pemotongan umumnya yaitu memotong kayu sesuai dengan ukuran yang akan dibentuk seperti meja, kursi dan perabot lainnya. Agar tidak ada kelebihan atau kekurangan kayu saat akan dipergunakan.

#### 7. Bagian Finishing

Bagian pekerja yang bertugas untuk mempercantik mebel melalui proses laminating (sheet), atau top coating (pengecatan, politur ataupun sanding). Bagian pekerjaan ini menghasilkan produk mebel jadi, perkiraan biaya masuk dalam biaya finishing.

#### 8. Bagian Kontrol

Bagian yang bertugas untuk mengontrol kualitas produk mulai dari proses cutting sampai dengan finishing.

## 9. Bagian Perakitan

Bagian Perakitan merakit sesuai dengan ketepatan alat bantu, mulai dari persiapan ukuran paku yang digunakan agar sesuai dan tidak ada ukuran yang salah dalam penggunaannya.

## 4.2. Hasil Analisis Data

### 4.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 4.1.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode Analisis skor elasi. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS 22. Pengujian menggunakan r tabel dan taraf signifikansi 5%. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel IV.6

**Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Motivasi Kerja (x1)	x11	0.356	0.25	Valid
	x12	0.287	0.25	Valid
	x13	0.348	0.25	Valid
	x14	0.349	0.25	Valid
	x15	0.366	0.25	Valid
	x16	0.410	0.25	Valid
	x17	0.497	0.25	Valid
	x18	0.312	0.25	Valid
	x19	0.328	0.25	Valid
Komitmen Organisasi (x2)	x110	0.327	0.25	Valid
	x21	0.652	0.25	Valid
	x22	0.699	0.25	Valid
	x23	0.747	0.25	Valid
	x24	0.721	0.25	Valid
	x25	0.660	0.25	Valid
Motivasi Kerja (x3)	x26	0.351	0.25	Valid
	x31	0.353	0.25	Valid
	x32	0.350	0.25	Valid

x33	0.414	0.25	Valid
x34	0.525	0.25	Valid
x35	0.560	0.25	Valid
x36	0.282	0.25	Valid
x37	0.327	0.25	Valid
x38	0.265	0.25	Valid

**Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Disiplin Kerja (y)	y1	0.279	0.25	Valid
	y2	0.255	0.25	Valid
	y3	0.336	0.25	Valid
	y4	0.311	0.25	Valid
	y5	0.261	0.25	Valid
	y6	0.454	0.25	Valid
	y7	0.331	0.25	Valid
	y8	0.386	0.25	Valid
	y9	0.760	0.25	Valid
	y10	0.468	0.25	Valid
	y11	0.358	0.25	Valid
	y12	0.269	0.25	Valid
	y13	0.520	0.25	Valid
	y14	0.294	0.25	Valid
	y15	0.305	0.25	Valid
	y16	0.298	0.25	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.6. pengujian validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel (0,246). Sehingga menunjukkan bahwa semua pertanyaan tersebut adalah valid.

#### 4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini menggunakan Cronbach Alpha.

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.3. berikut ini:

**Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,876	40

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pendapat Ghozali (2006) tentang Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hasil perhitungan Crocbach,s Alpha sebesar 0,876.

#### 4.1.2. Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi harus memenuhi semua asumsi-asumsi klasik. Terdapat empat asumsi klasik pada Model Regresi Linier Berganda, yaitu Asumsi Normalitas, Asumsi Multikolinieritas, Asumsi Heteroskedastisitas dan Asumsi Autokorelasi.

##### 4.1.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilakukan menggunakan residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik Q-Q Plot. Residual data yang normal adalah titik-titik datanya menyebarkan tidak jauh dari garis normal.

##### a. Secara Formal

**Tabel 4.8 Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

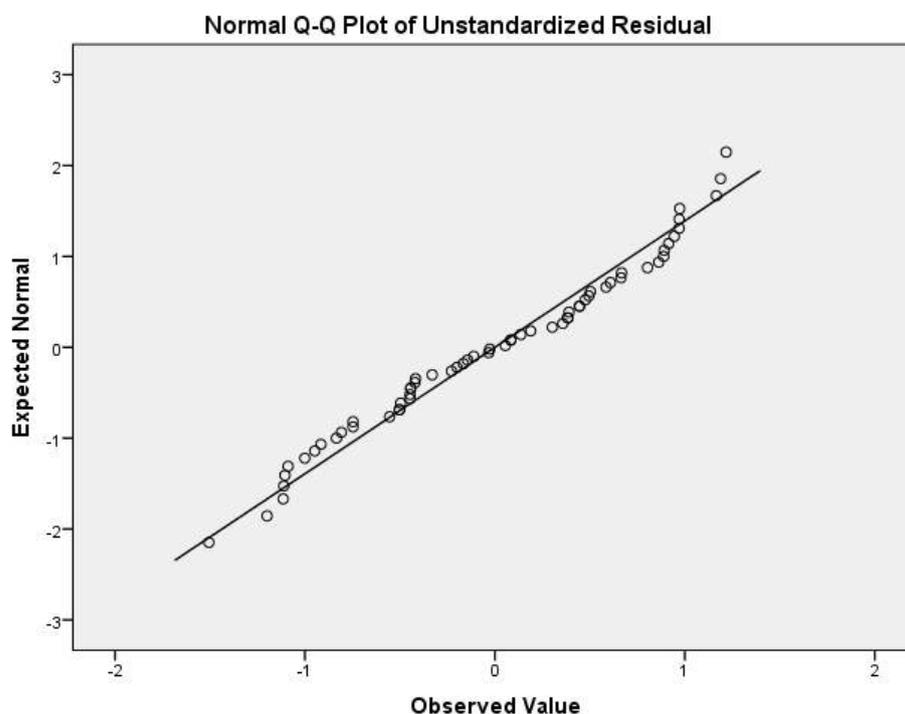
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,71862446
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,094
	Positive	,090
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Pada asumsi normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 5% terlihat nilai  $\text{sig}(0,200) > \alpha(0,05)$  sehingga disimpulkan residual berdistribusi normal.

### b. Secara Visual



**Gambar 5. Pengujian Normalitas**

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan grafik q-q plot dapat dilihat plot-plot mengikuti garis normal sehingga secara visual dapat disimpulkan residual data berdistribusi normal.

#### 4.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	37,719	3,182			11,855	,000		
Motivasi Kerja	,306	,097	,201		3,143	,003	,312	3,203
Komitmen Organisasi	,502	,077	,537		6,549	,000	,190	5,264
Lingkungan Kerja	,303	,080	,277		3,767	,000	,236	4,238

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

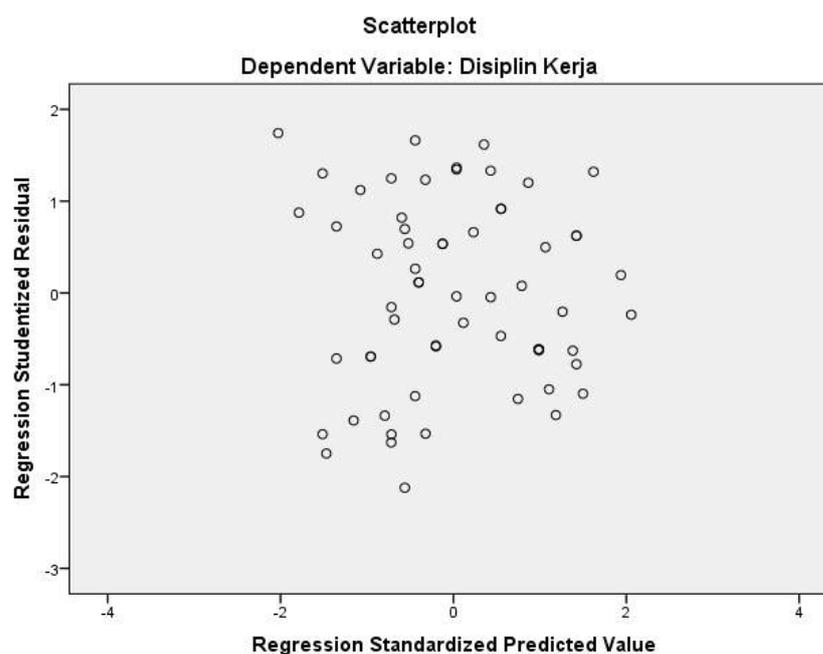
er: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel Coefficient terlihat nilai VIF dari masing-masing variable lebih besar dari 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas atau asumsi multikolinieritas tidak terpenuhi yang artinya tidak ada hubungan antara Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja.

#### 4.1.4.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari scatterplots dibawah ini terlihat titik-

titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah garis regresi pada sumbu Y, dan tidak ada pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil grafiknya adalah



**Gambar 6. Pengujian Heteroskedastisitas**

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan grafik Scatterplot di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga asumsi varian residual homogen.

#### **4.1.4.4 Pengujian Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

**Tabel 4.10 Koefisien Determinasi****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,962 <sup>a</sup>	,926	,922	,73698	1,784

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

Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari tabel model summary dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,784 hal ini berarti tidak ada autokorelasi karena  $1,6918 < \text{durbin-watson} (1,784) < 4 - d_u (2,3082)$ .

**4.1.3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan mengetahui apakah terdapat pengaruh antar variabel Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun secara bersama-sama dengan variabel Disiplin Kerja. Perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program komputer SPSS for

Windows versi 22.0. Hasilnya dapat dijelaskan pada Tabel 4.5. berikut ini:

**Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	37,719	3,182		11,855	,000		
Motivasi Kerja	,306	,097	,201	3,143	,003	,312	3,203
Komitmen Organisasi	,502	,077	,537	6,549	,000	,190	5,264
Lingkungan Kerja	,303	,080	,277	3,767	,000	,236	4,238

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

$$Y = a + b X_1 + b X_2 + b X_3 + e$$

$$Y = 37,719 + 0,306X_1 + 0,502X_2 + 0,303X_3 + e$$

Berdasarkan tabel coefficients, hasil persamaan regresi tersebut dapat menunjukkan bahwa koefisien regresi variable Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja signifikan dan bertanda positif. Hal ini berarti peningkatan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Disiplin Kerja.

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Motivasi

Kerja mempunyai tanda positif dalam pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja.

b. Komitmen Organisasi mempunyai tanda positif dalam pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja.

c. Lingkungan Kerja mempunyai tandapositifdalamengaruhnyaterhadap DisiplinKerja.

Dari

hasilkoefisienregresibergandadiatasselanjutnyaakandilakukanpengujianhipotesis yang dilakukansecarparsialmenggunakan uji t maupun simultan menggunakan uji F.

#### 4.1.4. Pengujian Hipotesis

##### 4.1.4.1 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Untuk menguji apakah masing-masing variable motivasi kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara parsial dapat mempengaruhi variabel Disiplin Kerja dapat menggunakan uji t. Berikut pengujian masing-masing variable secara parsial.

**Tabel 4.12 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	37,719	3,182		11,855	,000		
	Motivasi Kerja	,306	,097	,201	3,143	,003	,312	3,203
	Komitmen Organisasi	,502	,077	,537	6,549	,000	,190	5,264
	Lingkungan Kerja	,303	,080	,277	3,767	,000	,236	4,238

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

1. Karena

$t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,143 > 2,001$  dan memiliki taraf signifikansi sebesar

ar  $0,003 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Disiplin Kerja.

2. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,549 > 2,001$  dan memiliki taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka variabel Komitmen Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Disiplin Kerja.

3. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,767 > 2,001$  dan memiliki taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Disiplin Kerja.

#### 4.1.4.2 Uji F

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 4.8. berikut ini:

**Tabel 4.13 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	394,240	3	131,413	241,955	,000 <sup>b</sup>
Residual	31,502	58	,543		
Total	425,742	61			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

Pengujian ini didapatkan hasil variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Hasil perhitungan statistik diperoleh nilai  $F$  hitung = 241,955 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai  $\text{sig}(0,00) < 0,05$  atau nilai  $F$  hitung (241,955) >  $F$  tabel (2,76) hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja.

#### 4.1.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

**Tabel 4.14 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,962 <sup>a</sup>	,926	,922	,73698	1,784

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Hasil tabel di atas terdapat nilai koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,922. Nilai tersebut berarti 92,2% Motivasi Kerja,

Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi variabel Disiplin Kerja sebesar 7,8%. Disiplin Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.1.6. Uji Dominasi

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (Beta) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut :

**Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Analisis Regresi**

Peringkat	Variabel	Koefisien Beta
1	X1	0.306
2	X2	0.502
3	X3	0.303

Berdasarkan tabel 4.13 terlihat bahwa variabel X2 adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar. Artinya variabel Y (Disiplin Kerja) lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X2 (Komitmen Organisasi) dibandingkan dengan variabel lain.

### 4.3. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji *Regression Weights* diketahui bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja di CV. Rosma Jati Mlonggo, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,143 dengan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), serta koefisien regresi sebesar 0,306 maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja CV. Rosma Jati Mlonggo Jepara. Artinya ketika terjadi peningkatan motivasi kerja karyawan diindikasikan dengan adanya peningkatan kebutuhan akan kekuatan, prestasi, afiliasi, keamanan & status, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Fitria & Amar, 2015). Hasil penelitian terdahulu bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Wahid & Karnadi, 2017). Sedangkan hasil penelitian terdahulu bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Sugiyatni et al, 2016) Penelitian Hal ini berarti adanya pengaruh yang signifikan antarmotivasi kerja terhadap disiplin kerja.

## 2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji *Regression Weights* diketahui bahwa ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja di CV. Rosma Jati Mlonggo, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,549 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), serta koefisien regresi sebesar 0,502 maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja CV. Rosma Jati Mlonggo Jepara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. (Septiani et al., 2014). Hasil penelitian lainya menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Sugiyatmi et al, 2016). Hasil penelitian menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Mujib dan Indartemi, 2015)

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji *Regression Weights* diketahui bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja di CV. Rosma Jati Mlonggo, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,767 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), serta koefisien regresi sebesar 0,303 maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja CV. Rosma Jati Mlonggo Jepara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. (Mujib & Indartono, 2015). Hasil penelitian lainya menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Armansyah, 2013). Hasil penelitian lainya menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Mujib Indartono, 2015)