

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
KONVEKSI SZA SUKOHARJO**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Batik Surakarta

Disusun Oleh :

ANDI WIBOWO
NPM :2020020077

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertandatangan dibawah ini, setelah membaca skripsi dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN

TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

KONVEKSI SZA SUKOHARJO

Diajukan Oleh :

ANDI WIBOWO

NPM :2020020077

Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik
Surakarta

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE.,MM

Ratna Damayanti, ST, MM,Ph.D

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen

Fithri Setya Marwati ,SE.,MM. Ph.D

NIDN.0603088405

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi telah diterima dan disahkan untuk memenuhi syarat dan tugas guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

Pada hari :

Tanggal :

Tim Penguji Skripsi

1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE., MM (.....)
2. Ratna Damayanti, ST, MM,Ph.D (.....)
3. Sitti Mukarromah, SE, MM (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Batik Surakarta

Dr. Suhendro, S.E, Ak., MSi

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : ANDI WIBOWO

NPM : 2020020077

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin

Terhadap Loyalitas Karyawan Konveksi SZA Sukoharjo

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang diajukan ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi lain, dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang dikutip dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta,

2025

ANDI WIBOWO

MOTTO

“jangan kamu merasa lemah dan jangan bersedih, sebab kamu paling tinggi
drajatnya jika kamu beriman “

(Q.S Ali Imran: 139)

“Katakanlah jika benar, walau pahit dirasa (Anonim)

Setelah berarti, sudah itu mati (Bung Karno)

“ kamu tidak harus menjadi hebat untuk mulai, tetapi kamu harus mulai untuk
menjadi hebat “

(Zig Ziglar)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji Allah SWT yang maha penyayang dan maha memudahkan segala kesulitan hambanya, sehingga penulis mampu menyelesaikan setiap lembaran. Dengan segala kemudahan hati, cinta, dan doa skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya Bp Giyarto dan Ibu Sri Suparti, yang selalu memberikan kasih dan sayangnya secara tulus, serta selalu memberikan dukungan dan motivasi serta mendoakan saya dalam segala hal.
2. Afiifah yudi karimah, S.Tr.Kes. yang selalu memberikan semangat dan support saat menyelesaikan skripsi
3. Teman teman Manajemen B1 Angkatan 2020 yang telah berjuang Bersama dan memberikan kenangan bagi penulis dan Bersama sama menyelesaikan perkuliaan ini. Serta keluarga besar Manajemen Angkatan 2020.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik (UNIBA) Surakarta.

Banyak hambatan maupun kesulitan yang ditemui dalam penyelesaian penulisan skripsi, namun berkat bantuan dari berbagai pihak akhirnya kesulitan-kesulitan yang timbul dapat diatasi. Untuk itu, atas segala bentuk bantuan, diucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ipmawan Muhammad Iqbal, S.Ag., M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menempuh perkuliahan di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batik Surakarta.
2. Dr. Suhendro, S.E., Ak., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menempuh pendidikan hingga melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi guna memenuhi syarat penyelesaian studi.
3. Fithri Setya Marwati, S.E., M.M., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menempuh pendidikan hingga melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi guna memenuhi syarat penyelesaian studi.

4. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin , S.E., M.M. selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan kepada penulis.
5. Ratna Damayanti, S.T., M.M., Ph.D. selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan kepada penulis.
6. Seluruh jajaran dosen pengajar pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta atas segala ilmu dan bimbingan kepada penulis selama masa kuliah.
7. Bp. Juni dan Ibu Lestari selaku pemilik SZA konveksi yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
8. Seluruh karyawan Konveksi SZA Sukoharjo yang telah bersedia memberikan jawaban kuisisioner pada penelitian ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih ada kekurangan, karena keterbatasan pengetahuan yang ada dan tentu hasilnya juga masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Semoga kebaikan Bapak, Ibu, dan semua pihak mendapat balasan dari Allah Swt., dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Surakarta, 2025

Penulis

ANDI WIBOWO

ABSTRAKSI

Andi Wibowo, NPM 2020020077, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN KONVEKSI SZA SUKOHARJO”, Skripsi. Universitas Islam Batik, 2025.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di konveksi SZA Sukoharjo. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan di konveksi SZA Sukoharjo. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap loyalitas karyawan di konveksi SZA Sukoharjo.

Penelitian ini mengambil lokasi di perusahaan konveksi SZA Sukoharjo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian 40 karyawan SZA Sukoharjo. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji regresi berganda, uji F, uji t, dan uji determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Motivasi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Disiplin terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, serta komitmen kerja yang kuat, sehingga berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin, Loyalitas karyawan

ABSTRACT

Andi Wibowo, Student ID Number 2020020077, “The Influence of Work Environment, Motivation, and Discipline on Employee Loyalty SZA Sukoharjo Convection.” Undergraduate Thesis. Universitas Islam Batik, 2025.

The purpose of this study is to examine and analyze the influence of the work environment on employee loyalty at the SZA Sukoharjo Convection, to examine and analyze the influence of motivation on employee loyalty at the SZA Sukoharjo Convection, and to examine and analyze the influence of discipline on employee loyalty at the SZA Sukoharjo Convection.

This research was conducted at the SZA garment company in Sukoharjo. This study employed a quantitative research approach. The research sample consisted of 40 employees of SZA Sukoharjo. Data were collected through questionnaires, interviews, observations, and documentation. The data analysis techniques used were multiple regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination (R^2).

The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee loyalty. Motivation also has a positive and significant effect on employee loyalty. Discipline is proven to have a positive and significant effect on employee loyalty. Employees with a high level of discipline tend to demonstrate responsibility, compliance with company regulations, and strong work commitment, which in turn increases employee loyalty.

Keywords: *Work Environment, Motivation, Discipline, Employee Loyalty*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPS	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAKSI	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitia	8
BAB II. LANDASAN TEORI DAN HIPOSKRIPSI	11
A. Landasan Teori	11

1.	<i>Social Exchange Teory</i>	11
2.	Loyalitas Karyawan	12
3.	Lingkungan Kerja	16
4.	Motivasi	20
5.	Disiplin Kerja	23
B.	Penelitian Terdahulu	28
C.	Kerangka Pemikiran	31
D.	Hipotesis	31
BAB III.	METODE PENELITIAN	33
A.	Jenis Penelitian	33
B.	Lokasi	33
C.	Populasim Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	33
D.	Sumber Data	34
E.	Variabel Penelitian	34
F.	Teknik Pengumpulan Data	35
G.	Definisi Operasional Variabel dan Kisi-kisi Instrumen	37
H.	Uji Instrumen	38
I.	Analisa Data	43
BAB IV	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	50
A.	Diskripsi Data	50
B.	Deskripsi Responden	54
C.	Analisis Data	56
D.	Pembahasan	71

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1. Penelitian terdahulu	28
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel dan Kisi-kisi Instrumen.....	37
Tabel III.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1).....	40
Tabel III.3 Uji Validitas Motivasi (X_2)	41
Tabel III.4 Uji Validitas Disiplin (X_3)	41
Tabel III.5 Uji Validitas Loyalitas Karyawan.....	42
Tabel III.6 Uji Reliabilitas	43
Tabel IV.1 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1).....	57
Tabel IV.2 Uji Validitas Motivasi (X_2)	57
Tabel IV.3 Uji Validitas Disiplin (X_3)	58
Tabel IV.4 Uji Validitas Loyalitas Karyawan.....	58
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	59
Tabel IV.6 Uji Normalitas	60
Tabel IV.7 Uji Multikolinieritas	61
Tabel IV.8 Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)	62
Tabel IV.9 Hasil Regresi Linier Berganda	64
Tabel IV.10 Hasil Uji-t	68
Tabel IV.11 Uji-F	70
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Gambar 4.2 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
Gambar 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia	56
Gambar 4.4 Kurva Uji t Lingkungan kerja.....	65
Gambar 4.5 Kurva Uji t Motivasi	66
Gambar 4.6 Kurvas Uji t Disiplin	67
Gambar 4.7 Kurva Pengujian Uji F.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Uji Instrumen

Lampiran 3. Hasil Olah Data Instrumen

Lampiran 4. Data Responden Keseluruhan

Lampiran 5. Olah Data dari Responden

Lampiran 6. Olah data uji hipotesis

Lampiran 7. Tabel r

Lampiran 8. Tabel uji t

Lampiran 9. Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan pada zaman sekarang mengharuskan melakukan adaptasi cepat dengan perkembangan zaman dan persaingan yang ketat agar dapat tetap eksis dan bertahan lama. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena Sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam perusahaan. Berkembangnya sebuah perusahaan dalam mencapai keberhasilannya tergantung oleh sumber daya manusia itu sendiri dalam menjalankan tugas atau pekerjaan mereka. Perusahaan harus memberikan arahan atau sikap yang positif demi tercapainya tujuan dengan memperhatikan loyalitas karyawan.

Pasca pandemi COVID-19, industri tekstil Indonesia mengalami fase pemulihan yang fluktuatif. Pada masa pandemi tahun 2020, sektor ini mengalami kontraksi tajam sebesar $-8,88\%$, disusul penurunan $-4,08\%$ pada 2021 akibat turunnya permintaan global, gangguan pasokan bahan baku, serta pembatasan produksi (Trisula Textile, 2025). Memasuki 2022, kinerja mulai membaik dengan pertumbuhan sekitar $9,34\%$, ditandai meningkatnya ekspor ke negara tujuan utama seperti Amerika Serikat (IBAI, 2023). Meski begitu, hingga 2024 industri tekstil masih menghadapi berbagai tekanan. Utilisasi produksi turun hingga 45% , dan lebih dari 20 pabrik tekstil tutup sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja besar-besaran (Asia-Pacific Solidarity, 2024). Selain itu, meningkatnya impor tekstil murah dari Tiongkok turut

menekan produsen lokal (Jakarta Globe, 2024). Namun, prospek ke depan tetap terbuka. Investasi di sektor tekstil pada kuartal I tahun 2025 mencapai Rp 304,43 miliar dan menyerap hampir 2.000 tenaga kerja (Investasi Jabar, 2025). Dengan pasar domestik yang besar dan tren produk ramah lingkungan, industri ini berpotensi tumbuh kembali jika didukung kebijakan yang berpihak pada produksi dalam negeri dan peningkatan efisiensi teknologi.

Konveksi SZA didesain sebagai usaha konveksi lokal yang memanfaatkan tenaga kerja terampil di Sukoharjo dan Solo Raya. Keunggulan lokasi: akses bahan baku dari pasar tekstil di Solo, biaya tenaga kerja relatif kompetitif, serta dekat ke pelanggan UMKM, sekolah, dan perusahaan yang membutuhkan seragam. Adapun produk utama adalah kaos polos, kemeja seragam (*workwear*), jaket, polo shirt, merchandise perusahaan, tas kain sederhana. Perusahaan memiliki karyawan dengan keterampilan masing-masing, antara lain memotong kain, menjahit, packing, administrasi, pengiriman maupun pembelian bahan baku. Meskipun sumber daya dan fasilitas telah tersedia. Misalnya, tingkat absensi, pergantian karyawan (*turnover*), atau rendahnya kontribusi individu terhadap inovasi dan pertumbuhan perusahaan cukup tinggi. Fenomena ini menandakan bahwa meskipun target organisasi sudah jelas, ekspektasi terhadap produktivitas belum tercapai (Safrida, 2023).

Salah satu penyebab utamanya adalah rendahnya loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan mencakup keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi, kesetiaan terhadap visi-misi perusahaan, dan kesiapan untuk

berkontribusi secara maksimal. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberlangsungan dan kemajuan suatu perusahaan. Loyalitas ini mencerminkan komitmen dan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dalam lingkungan industri konveksi yang kompetitif seperti Konveksi SZA Sukoharjo, loyalitas karyawan menjadi aspek vital agar perusahaan dapat mempertahankan kualitas produksi dan pelayanan serta mengurangi tingkat turnover. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi loyalitas karyawan antara lain adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Dari penjelasan tersebut hal ini sesuai dengan penelitian Penelitian (Winarto, 2020) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, karena menciptakan suasana menyenangkan dan mendukung produktivitas kerja. Di era modern ini organisasi bisnis menghadapi beberapa tantangan yang disebabkan oleh sifat lingkungan kerja yang dinamis. Sejumlah studi sebelumnya mengamati bahwa sebagian besar bisnis mengabaikan lingkungan kerja dalam organisasi sehingga berdampak buruk pada kinerja karyawan mereka (Vorentino, 2022). Menurut penelitian tersebut, lingkungan kerja terdiri dari keselamatan karyawan, keamanan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja, pengakuan

atas kinerja yang baik, motivasi untuk berkinerja baik dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan perusahaan. Mereka lebih jauh menjelaskan bahwa setelah karyawan memahami bahwa perusahaan menganggap mereka penting, mereka akan memiliki tingkat komitmen yang tinggi dan rasa kepemilikan untuk organisasi mereka. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik maupun nonfisik adalah dua kategori besar dimana lingkungan kerja diklasifikasikan. Semua kondisi sekitar area kerja yang itu akan memiliki dampak terhadap karyawan baik secara spontan maupun tidak, hal ini disebut sebagai lingkungan kerja fisik. Adapun faktor berdampak pada lingkungan kerja fisik seperti temperatur, penerangan, kelembapan, ventilasi, getaran, kebisingan, bau, dekorasi, susunan warna, irama, serta ketentraman (Salwa, 2022).

Selain lingkungan kerja, faktor motivasi salah satu elemen penting dalam menciptakan loyalitas karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja bisa dimaknai sebagai daya pendorong psikologis dalam diri individu yang mengarahkan perilaku kerja, intensitas, tujuan, serta ketekunan untuk meraih hasil. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan tingkat komitmen yang lebih baik, kreativitas, partisipasi aktif, serta tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang mereka. Motivasi merupakan suatu faktor yang sangat penting untuk perkembangan perusahaan, baik untuk sekarang maupun yang akan datang. Motivasi adalah dorongan yang dilakukan agar seseorang itu dapat melakukan suatu pekerjaan atau tindakan sesuai dengan yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Motivasi sangat penting karena merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuannya. Motivasi yang baik dan bijak yang ditanamkan atasan dapat berpengaruh pada tingkat kesejahteraan perusahaan dan karyawan. (Veronika, 2025)

Motivasi dijadikan tolak ukur demi pencapaian tujuan perusahaan dan karyawan. Manajer yang dapat melihat motivasi sebagai sistem yang mencakup sifat-sifat individu, pekerjaan, situasi kerja, dan memahami hubungan antara intensif, motivasi, dan produktivitas mereka akan mampu memperkirakan perilaku karyawan. Perumusan masalah merupakan suatu tahapan yang harus dilakukan dalam sebuah penelitian. (Wiranto, 2020).

Tingkat disiplin dan motivasi seorang karyawan pun akan berpengaruh, karena hal ini akan menyangkut kepada kepatuhan dan gairah karyawan dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada tingkat disiplin dapat dinilai dari bagaimana cara karyawan dalam mematuhi seluruh peraturan yang ada dengan baik, sedangkan pada motivasi dapat dinilai dari seberapa besar keinginan karyawan untuk dapat berkembang dan memiliki gagasan atau ide untuk dapat mempermudah pekerjaannya. (Carolina, 2024). Hal ini diperkuat penelitian Mardhatila (2025) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja. Ini berarti bahwa tingkat kedisiplinan karyawan, misalnya kepatuhan terhadap jam kerja, aturan

perusahaan, atau standar operasional menentukan tingkat loyalitas mereka terhadap pekerjaan yang dijalani.

Berdasarkan latar belakang yang ada, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini. Yaitu pertama, masih perlu diketahui sejauh mana lingkungan kerja di Konveksi SZA Sukoharjo berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kedua, motivasi kerja karyawan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, diduga memiliki peranan penting dalam membangun loyalitas, namun pengaruhnya belum terukur secara jelas. Ketiga, disiplin kerja karyawan seperti ketepatan waktu, kepatuhan pada aturan, dan tanggung jawab juga perlu dikaji hubungannya dengan loyalitas karyawan. Selain itu, penting untuk diketahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin secara simultan terhadap loyalitas karyawan di Konveksi SZA Sukoharjo.

Fenomena baru yang terjadi di Konveksi SZA Sukoharjo adalah perubahan perilaku dan motivasi kerja karyawan pasca pandemi. Karyawan kini lebih menuntut kenyamanan lingkungan kerja, hubungan yang harmonis, serta penghargaan atas kinerja, bukan hanya gaji semata. Selain itu, muncul kecenderungan menurunnya loyalitas karena banyaknya peluang kerja di sektor konveksi rumahan dan online. Untuk menyikapinya, SZA melakukan berbagai penyesuaian, seperti meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, memberikan insentif dan pelatihan keterampilan, serta menerapkan sistem disiplin berbasis tanggung jawab. Upaya ini bertujuan membangun loyalitas karyawan melalui kepuasan dan motivasi kerja yang lebih berkelanjutan.

Belum banyak penelitian yang mengkaji secara komprehensif pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap loyalitas karyawan di sektor konveksi, khususnya di Konveksi SZA Sukoharjo yang memiliki karakteristik dan dinamika kerja tersendiri. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengetahui bagaimana lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin berkontribusi terhadap loyalitas kerja karyawan di Konveksi SZA Sukoharjo, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan manajerial dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan bisnis perusahaan. Berdasar uraian di atas peneliti mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Loyalitas Karyawan Konveksi SZA Sukoharjo”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka perumusan masalah yang akan saya angkat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan konveksi SZA Sukoharjo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan konveksi SZA Sukoharjo?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap loyalitas karyawan konveksi SZA Sukoharjo?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya, maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan, sedangkan variabel independent nya adalah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin.
2. Responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan konveksi SZA Sukoharjo.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah secara umum penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan konveksi SZA Sukoharjo.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan konveksi SZA Sukoharjo.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap loyalitas karyawan konveksi SZA Sukoharjo.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ditulis, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan SZA konveksi untuk mengembangkan usahanya melalui peningkatan sumber daya manusia melalui lingkungan kerja, motivasi dan disiplin, sehingga dapat memperkuat loyalitas karyawan pada perusahaan.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan Konveksi SZA Sukoharjo.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis
Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan Konveksi SZA Sukoharjo
- b. Bagi Pembaca
Sebagai pertimbangan dalam menyusun skripsi serta menambah pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan Konveksi SZA Sukoharjo

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dengan bidang penelitian yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas

Febriana dan Kustini (2022: 83), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap pekerjaan timbul secara internal serta loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan kemampuannya.

Naufalia *et al.* (2022), Loyalitas kerja karyawan dapat dinyatakan sebagai kesungguhan dan komitmen seorang individu dalam melaksanakan peran serta tanggung jawabnya dengan sepenuhnya, baik dalam menggunakan pikiran maupun waktunya, untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Razmayanti dan Kusuma (2024), Loyalitas kerja karyawan ditunjukkan melalui adanya komitmen yang kuat terhadap perusahaan, di mana karyawan bersedia menjaga integritas, dedikasi, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.

Wibowo *et al.* (2022: 166), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat.

Berdasarkan definisi diatas penulis berpendapat bahwa loyalitas karyawan adalah suatu keadaan dan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai perasaan memiliki yang kuat, dan tanggung jawab serta kesediaan untuk memberikan sumbangan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi loyalitas

Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2019:195), loyalitas karyawan adalah kesetiaan dan pengabdian karyawan terhadap perusahaan yang tercermin dari kepatuhan, tanggung jawab, serta kesediaan untuk bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi. loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Faktor-faktor ini berkaitan dengan kondisi internal karyawan maupun kebijakan organisasi, di antaranya adalah:

1) Kompensasi (*Reward*)

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi yang adil, layak, dan tepat waktu akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan merasa dihargai dan bersedia bertahan dalam jangka panjang. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan loyalitas karyawan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa memiliki terhadap perusahaan, sehingga mendorong loyalitas karyawan.

3) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, memengaruhi, dan membina karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang adil, komunikatif, dan memberi teladan akan menumbuhkan kepercayaan serta komitmen karyawan terhadap perusahaan

4) Disiplin

Disiplin adalah kesiapan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Penerapan

disiplin yang konsisten dan adil akan menciptakan ketertiban serta rasa keadilan, sehingga karyawan merasa nyaman dan loyal terhadap organisasi.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik dan memiliki komitmen kuat untuk tetap bekerja di perusahaan

6) Kesempatan Berkarir

Kesempatan berkarir adalah peluang yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk berkembang, baik melalui promosi jabatan, pelatihan, maupun peningkatan kompetensi. Karyawan yang melihat masa depan karier yang jelas akan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

7) Keadilan

Keadilan berkaitan dengan perlakuan yang setara dan tidak diskriminatif terhadap seluruh karyawan. Keadilan dalam pemberian kompensasi, penilaian kinerja, dan pengambilan keputusan akan menumbuhkan rasa percaya dan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

8) Keterbukaan Manajemen

Keterbukaan manajemen adalah sikap manajemen dalam menyampaikan informasi secara jujur, jelas, dan transparan kepada karyawan. Keterbukaan ini menciptakan kepercayaan dan hubungan kerja yang harmonis, sehingga karyawan merasa dilibatkan dan loyal terhadap perusahaan.

c. Indikator Loyalitas

Menurut (Safrida, 2023) bahwa indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1) Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan

2) Bertanggungjawab

Adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukannya

3) Pengabdian

Berimplikasi dalam bentuk sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi

4) Kejujuran

Adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Daryanto *et al.* (2023: 86) Lingkungan kerja adalah seluruh alat, perkakas, dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seorang bekerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerja baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja mencakup faktor fisik maupun sosial yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Menurut Abdillah *et al.* (2024: 53), Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat seseorang bekerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen, seperti ruangan, layout, sarana dan prasarana yang tersedia, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Semua komponen ini saling memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting untuk karyawan yang melakukan aktivitas bekerja oleh Winoto dan Perkasa (2024: 22). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang

baik, organisasi dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan mampu memberikan motivasi bagi para pekerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan tertata dengan baik tidak hanya mempermudah pelaksanaan tugas, tetapi juga menumbuhkan semangat dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Kondisi seperti ini secara langsung berpengaruh terhadap kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas, serta mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih optimal, sehingga pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Menurut Tasyania *et al.* (2022: 65) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas, dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, tata letak peralatan, hingga kebersihan, serta aspek nonfisik seperti hubungan antar karyawan, komunikasi dengan atasan, dan budaya organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan, rasa aman, serta mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga produktivitas dapat meningkat.

Nashrulloh (2023: 37) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sebaliknya,

lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan kelelahan, stres, bahkan menurunkan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang optimal menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, harmonis, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja menurut penulis merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal pegawai. Tetapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi pegawai dalam kinerjanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Tambun *et al.* (2023: 54) faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu, hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik dengan secara individu maupun secara kelompok.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu, adanya

ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja yang sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para pegawai untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut pegawai akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya agar mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu.

4) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan. Keamanan yang dimaksudkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan yang memiliki kepribadian pegawai.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Saputra dan Rahmawati (2025) dalam penelitiannya menyatakan indikator lingkungan kerja terdiri dari:

- 1) Ukuran dan tata letak
- 2) Kebisingan
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Keamanan kerja
- 5) Hubungan Personal

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Lestari dan Febrian (2024:39) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Hendrianto (2023:14) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.

Menurut Rachmawati *et al.* (2024: 55) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau

keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Menurut Hariningsih (2021: 46) Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarah, menjaga atau memelihara, serta membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan tertentu.

Dengan adanya motivasi, individu terdorong untuk melakukan suatu tindakan dengan penuh kesadaran dan kesungguhan karena adanya dorongan internal maupun eksternal yang memicu lahirnya semangat kerja. Motivasi berperan sebagai penggerak utama yang menentukan tingkat upaya dan konsistensi seseorang dalam mencapai target yang diharapkan. Proses ini tidak hanya memastikan bahwa perilaku individu tetap berada pada jalur yang sesuai dengan sasaran organisasi, tetapi juga membantu mempertahankan antusiasme meskipun menghadapi berbagai tantangan. Dengan demikian, motivasi menjadi salah satu faktor kunci yang mampu meningkatkan efektivitas kerja sekaligus menumbuhkan rasa tanggung jawab serta kepuasan dalam diri karyawan.

Dari referensi diatas penulis mempunyai pendapat Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

b. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Sapu *et al.* (2023: 39) pemberian motivasi kepada karyawan mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal. Terdapat beberapa tujuan motivasi yaitu:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan kinerja karyawan

c. Indikator

Menurut (Veronika, 2025) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis

Berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, seperti gaji, waktu istirahat, dan fasilitas kerja yang layak agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

- 2) Kebutuhan keselamatan

Berkaitan dengan rasa aman dalam bekerja, meliputi jaminan keselamatan, kepastian kerja, dan perlindungan dari resiko kerja.

3) Kebutuhan sosial

Berkaitan dengan hubungan yang harmonis antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman.

4) Kebutuhan Akan Penghargaan

Berkaitan dengan pengakuan dan apresiasi atas prestasi kerja karyawan, baik secara moral maupun material.

5) Aktualisasi Diri

Berkaitan dengan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi, kreativitas, dan kemampuan diri dalam pekerjaan.

5. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Disiplin tidak hanya diartikan sebagai kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tetapi juga sebagai bentuk kesadaran karyawan untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan penuh komitmen.

Menurut Khaerunisa *et al.* (2023: 47), Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap norma, peraturan, dan standar kerja yang berlaku di lingkungan organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja mencerminkan keseriusan individu dalam menjaga keteraturan dan produktivitas kerja. Karyawan yang disiplin akan selalu berusaha untuk mematuhi aturan

yang ditetapkan perusahaan, seperti ketepatan waktu, penggunaan fasilitas kerja secara bijak, serta penyelesaian tugas sesuai dengan target yang diberikan. Sikap ini menjadi fondasi penting dalam menciptakan suasana kerja yang tertib dan profesional, karena tanpa disiplin, koordinasi antarbagian maupun pencapaian tujuan organisasi akan sulit diwujudkan. Oleh karena itu, disiplin kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga mencerminkan loyalitas dan komitmen terhadap keberlangsungan organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang tertib, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Djonu *et al.* (2023: 67) menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan, karena disiplin mendorong keteraturan dalam penyelesaian tugas serta meminimalkan terjadinya pelanggaran aturan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih terorganisir, mampu mengatur waktu secara efektif, dan menjaga konsistensi dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga berdampak positif terhadap pencapaian target perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, disiplin yang diterapkan secara konsisten akan menciptakan budaya kerja yang tertib dan

profesional, sehingga setiap karyawan dapat bekerja dalam suasana yang kondusif serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Selain itu, disiplin kerja juga berkaitan erat dengan loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan loyalitas lebih besar terhadap organisasi karena mereka merasa memiliki tanggung jawab moral dan profesional untuk menjaga reputasi tempat kerja Hafidzi *et al.* (2023: 87). Lebih jauh lagi, disiplin yang baik dapat memengaruhi budaya organisasi. Jika organisasi berhasil membangun budaya disiplin, maka seluruh anggota akan terbiasa bekerja sesuai aturan dan prosedur yang ditetapkan (Wibowo, 2021: 57).

Berdasarkan definisi diatas, penulis berpendapat bahwa disiplin kerja dapat dipahami sebagai landasan penting dalam membangun kinerja, loyalitas, dan budaya organisasi yang positif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian pada penerapan sistem disiplin yang konsisten, adil, serta didukung oleh contoh teladan dari pimpinan agar karyawan termotivasi untuk menjalankannya dengan kesadaran penuh.

b. Jenis-jenis Disiplin

Ilham (2024: 93) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

1) Disiplin Preventif

mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

c. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut (Mardhatila, 2025) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya :

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Ketelitian
- 3) Perhitungan

- 4) Mentaati aturan dan pedoman
- 5) Tanggungjawab
- 6) Kepatuhan
- 7) Kelancaran

d. Prinsip-prinsip Pendisiplinan

Prinsip-prinsip pendisiplinan yang dikemukakan Ranupandojo dalam Hafidzi *et al.* (2023: 58) adalah :

1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada pegawai. Teguran jangan dilakukan di hadapan orang banyak. Karena dapat menyebabkan pegawai yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.

2) Pendisiplinan harus bersifat membangun.

Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada pegawai. Teguran jangan dilakukan di hadapan orang banyak. Karena dapat menyebabkan pegawai yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.

3) Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera.

Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa pegawai telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah

menjadi kadaluarsa sehingga terlupakan oleh pegawai yang bersangkutan.

4) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membedakan.

5) Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu.

Pegawai absen Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.

6) Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.

Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang telah melakukan kesalahan tersebut. Dengan demikian, proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pertimbangan peneliti dalam membuktikan dan menjawab permasalahan yang diajukan, antara lain:

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul jurnal, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
1.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S	1. Jenis Penelitian Kuantitatif 2. Populasi dan sampel sebanyak nden yakni	1. Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan. 2. Lingkungan kerja

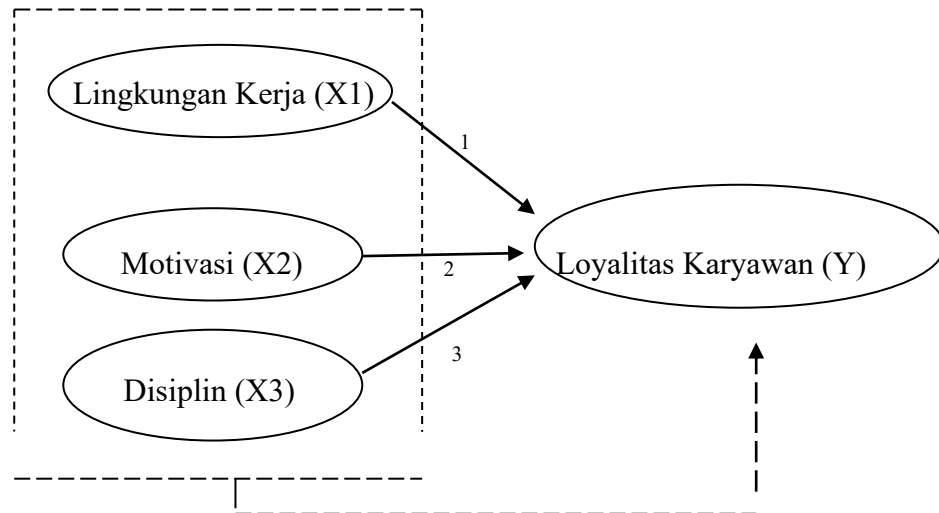
	Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Safrida, 2023)	sebanyak 31 orang 3. Teknik pengambilan sampel yaitu sensus 4. Pengolahan data menggunakan alat analisis <i>SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)</i>	berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan (Indra Suyoto, 2019)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 50 responden 3. Teknik sampling <i>purposive sampling</i> 4. Analisis data dengan uji asumsi klasik, regresi linier berganda uji hipotesis, koefisien determinasi	1. Gaya Kepemimpinan, berpengaruh secara positif terhadap loyalitas 2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan
3.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja di sheraton bali kuta resort (Ni Kadek Anjeli, 2025)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 43 responden 3. Teknik sampling sensus 4. Analisis data dengan SPSS 25	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
4.	Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di industri kreatif	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 51 responden 3. Teknik sampling	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan kepuasan

	(Verontino, 2022)	sensus 4. Analisis data dengan SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)	kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.
5.	<i>The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Loyalty with Employee Job Satisfaction as Intervening Variable</i> (Salwa, 2022)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 37 responden 3. Teknik sampling : teknik sensus 4. Analisis regresi linear berganda,	1. Lingkungan kerja tidak berdampak signifikan pada loyalitas karyawan 2. Stres kerja tidak berdampak signifikan pada loyalitas karyawan 3. Kepuasan kerja karyawan berdampak signifikan pada loyalitas karyawan
6.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Nengmeypratama Maluku Kota Ambon (Veronika, 2025)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel sebanyak 38 responden 3. Teknik sampling sensus 4. Analisis data dengan analisis regresi sederhana	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
7.	Analisis motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan (Winarto, 2020)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi 40 responden 3. Sampel berjumlah 97 responden 4. Teknik sampling adalah sampling jenuh 5. Analisis data dengan uji-t	Secara serempak dan parsial, motivasi kerja baik intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
8.	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Dunia Sandang (Putri Carolina, 2024)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 80 responden 3. Teknik sampling sensus 4. Analisis data dengan, analisis regresi linear berganda	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh parsial dan simultan pada loyalitas karyawan.

9	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pt. Stellindo Padang (Mardhatila, 2025)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 48 responden 3. Teknik sampling sensus 4. Alat analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	1. Motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. 3. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. 4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
10	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Dunia Sandang (Yasmin, 2024)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 80 responden 3. Teknik sampling <i>probability sampling</i> 4. Analisis data dengan, analisis regresi linear berganda	Dampak Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada Loyalitas Karyawan bahwa hubungan yang kuat memiliki pengaruh parsial dan simultan pada loyalitas karyawan.
11	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Aldimana Solusi Teknologi (Trihana, 2025)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 35 responden 3. Teknik sampling sensus 4. Analisis data dengan, analisis regresi linear berganda	Peningkatan loyalitas karyawan lebih dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang memadai dibandingkan dengan kedisiplinan kerja.

C. Kerangka Pemikiran

Sistematika kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1.Kerangka Penelitian

Keterangan:

1. Safrida (2023), Suyoto (2019), Anjeli (2022), Vorontono (2022), Salwa (2022)
2. Veronika (2025), Winarto (2020)
3. Carolina (2024), Mardhatila (2025)

D. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang selanjutnya akan dibuktikan kebenarannya secara nyata empiris (Istiatin dan Sudarwati, 2021: 53). Dikatakan sementara, karena jawaban diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan konveksi SZA Sukoharjo

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan konveksi SZA Sukoharjo

H3 : Disiplin berpengaruh terhadap loyalitas karyawan konveksi SZA Sukoharjo

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif masalah yang dibawa oleh peneliti harus sudah jelas (Istiatin dan Sudarwati, 2021: 52). Penulis memilih menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variable lingkungan kerja, motivasi dan disiplin terhadap loyalitas karyawan konveksi SZA

B. Lokasi

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan konveksi SZA .Waktu penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan mulai September 2025 sampai November 2025.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri – ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Istiatin dan Sudarwati, 2021: 73). Populasi dalam penelitian ini semua karyawan konveksi SZA yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2019:109). Jumlah sampel yang diambil adalah semua operator sebanyak 40 orang atau responden.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019: 146).

D. Sumber Data

Pengumpulan data diperlukan beberapa jenis antara lain:

1. Data primer

Data primer yaitu data diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya (Istiatin dan Sudarwati, 2021:33). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuisioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden terpilih.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dibuat oleh orang lain atau data sudah jadi (Istiatin dan Sudarwati, 2021: 83). Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari buku-buku terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dan jurnal ilmiah tentang kinerja.

E. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). variabel independen

terdiri dari lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3), dan variabel dependen adalah loyalitas karyawan (Y).

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Secara garis besar pengumpulan data dapat dibedakan menjadi 5 yaitu :

1. Observasi

Menurut pendapat Sugiyono (2017 : 166), observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan. Instrumen yang digunakan peneliti adalah observasi non partisipan tidak terstruktur.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan menganalisis segala bentuk dokumen berupa barang, benda tulis dan bukan hanya berupa tulisan saja tetapi bisa berupa benda peninggalan seperti prasasti atau simbol lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Istiatin dan Sudarwati, 2021).

3. Kuesioner Angket

Kuesioner Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memberi pertanyaan kepada responden untuk diberi respon sesuai dengan kemampuan responden (Istiatin dan Sudarwati, 2021: 89). Pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan memberikan skor dalam masing-masing jawaban responden dengan skala Likert berisi 5 tingkatan preferensi jawaban sebagai berikut :

SS = Untuk jawaban sangat setuju nilai 5

S = Untuk jawaban setuju nilai 4

KS = Untuk jawaban kurang setuju nilai 3

TS = Untuk jawaban tidak setuju nilai 2

STS = Untuk jawaban sangat tidak setuju nilai 1

4. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan melakukan proses tanya jawab maupun dialog secara lisan antara peneliti dengan responden dengan tujuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti (Istiatin dan Sudarwati, 2021: 92).

Wawancara digunakan juga untuk mendukung kelengkapan dan akurasi kuesioner yang dilakukan peneliti.

5. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan segala usahanya untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik masalah penelitian. Informasi ini diperoleh melalui buku ilmiah, tesis, karangan ilmiah, laporan penelitian, desertasi maupun sumber sumber lain baik elektronik maupun tercetak (Istiatin dan Sudarwati, 2021: 92).

G. Definisi Operasional Variable dan Kisi-Kisi Instrumen

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang variable tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Istiatin dan Sudarwati, 2021: 96). Variabel-variabel yang terdapat didalam penelitian ini yaitu :

Tabel III.1
Definisi Operasional Variable dan Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Definisi	Indikator	Kisi-Kisi
1.	Loyalitas	loyalitas kerja karyawan adalah suatu keadaan dan aktivitas yang menyangkut fisik,psikis dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai perasaan memiliki yang kuat, dan tanggung jawab serta kesediaan	1. Ketaatan 2.Tanggung jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran 5.Kebanggaan pada perusahaan (Djalante, 2022)	1. Karyawan mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan. 2. Karyawan menunjukkan sikap penuh tanggung jawab dengan menyelesaikan semua tugas yang diberikan tepat waktu . 3. Karyawan menjalankan pekerjaannya dengan semangat pengabdian, . 4. Karyawan menjaga kejujuran dalam menjalankan tugas,

		untuk memberikan sumbangan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi		baik dalam pelaporan data maupun komunikasi 5. Karyawan bangga akan perusahaan yang dinaunginya
2.	Lingkungan Kerja	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan	1. Ukuran dan tata letak 2. Kebisingan 3. Sirkulasi udara 4. Keamanan kerja 5. Hubungan Personal (Soraya, 2022)	1. Karyawan bekerja di lingkungan dengan ukuran ruang yang cukup untuk beraktifitas. 2. Karyawan dapat bekerja dengan nyaman 3. Karyawan bekerja di ruang yang memiliki sirkulasi udara yang baik, 4. Karyawan mematuhi prosedur keamanan yang berlaku di lingkungan sekolah 5. Karyawan menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja,
3	Motivasi	Motivasi kerja adalah kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorongnya untuk memulai berperilaku kerja,	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Aktualisasi	1. Bapak/Ibu mampu bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan 2. Bapak Ibu berkeinginan menggapai Prestasi Kerja 3. Bapak / ibu berusaha mencari dan mengusahakan Peluang Untuk Maju 4. Bapak/ibu menginginkan Pengakuan Atas Kinerja

		sesuai dengan arah, intensitas, dan dalam jangka waktu tertentu.	diri. Kusumawati (2022)	5. Bapak/ibu menyukai Pekerjaan yang menantang
4	Disiplin	Sikap ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, norma, dan standar yang berlaku dalam organisasi	1. Ketepatan waktu 2. Kepatuhan terhadap peraturan 3. Tanggung jawab 4. Tingkat absensi 5. Sanksi pelanggaran Naharudin (2017)	1. Bapak/Ibu selalu hadir dan mulai bekerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan. 2. Bapak/Ibu mematuhi semua peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di organisasi. 3. Bapak/Ibu menjalankan tugas dan tanggung jawab saya dengan konsisten dan penuh komitmen. 4. Bapak/Ibu jarang tidak masuk kerja tanpa alasan atau izin yang sah. 5. Bapak/Ibu memahami dan menerima adanya sanksi atas setiap pelanggaran disiplin kerja

H. Uji Instrumen

Angket penelitian sebelum digunakan dalam penelitian sesungguhnya harus diuji terlebih dahulu. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun benar-benar merupakan hasil yang baik, karena baik buruknya instrument akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Uji instrumen dimaksudkan

untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument, sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2015: 51). Uji validitas dapat diketahui dengan menghitung r_{hitung} dan r_{tabel} (n-2). Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya instrument pernyataan dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5% (Ghozali, 2015: 51).

Rumus korelasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana,

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah sampel

X = Skor butir soal

Y = Skor total

Suatu pengujian dinyatakan valid apabila jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$, Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur dinyatakan tidak valid.

Berikut Uji Pre-test untuk 20 responden dalam penelitian

a. Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X_1)

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner dari 20 responden, maka kita akan menentukan besarnya r-tabel terlebih dahulu. Rumus r-tabel $dk = (N-2)$ dengan taraf signifikan 0,05. Jadi kita dapat menentukan besarnya nilai r-tabel untuk $20 - 2 = 18$ adalah 0,4438

Berikut tabel hasil uji validitas :

Tabel III.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,588	0,4438	Valid
2	0,545	0,4438	Valid
3	0,755	0,4438	Valid
4	0,765	0,4438	Valid
5	0,801	0,4438	Valid

Sumber: data primer diolah 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung $>$ r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

b. Validitas Instrumen Motivasi (X_2)

Hasil uji validitas instrumen Motivasi (X_2) pada perusahaan konveksi SZA tampak dalam tabel III.3 sebagai berikut:

Tabel III.3 Uji Validitas Motivasi (X_2)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,704	0,4438	Valid
2	0,407	0,4438	Valid
3	0,688	0,4438	Valid
4	0,695	0,4438	Valid
5	0,663	0,4438	Valid

Sumber: Data primer diolah 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

c. Validitas Instrumen Disiplin (X_3)

Tabel III.4 Uji Validitas Disiplin (X_3)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,788	0,4438	Valid
2	0,619	0,4438	Valid
3	0,738	0,4438	Valid
4	0,683	0,4438	Valid
5	0,514	0,4438	Valid

Sumber: Data primer diolah 2025

Dari hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X_3), karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

e. Validitas Loyalitas Kerja pegawai konveksi SZA (Y)

Tabel III.5 Uji Validitas Loyalitas Kerja

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,715	0,4438	Valid
2	0,532	0,4438	Valid
3	0,727	0,4438	Valid
4	0,809	0,4438	Valid
5	0,896	0,4438	Valid

Sumber: Data primer diolah 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reabilitas adalah mengukur konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dikatakan reliable jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengambilan keputusan reliabilitas, satu instrument dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2015:53).

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

Dimana,

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians Total

Kriteria uji reliabilitas dengan rumus alpha adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut reliabel, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel. Hasil uji reabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel III.6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Minimal	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,770	0,6	Reliabel
Motivasi	0,742	0,6	Reliabel
Disiplin	0,761	0,6	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,787	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Karena nilai Cronbach Alpha (α), apabila Cronbach Alpha $\geq 0,60$ maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel.

I. Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi linear berganda dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistic multikolinearitas dan heterokesdarisitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE, yang merupakan singkatan dari : *Best, Linear, Unbiased, Estimator* (Ghozali, 2015: 151).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2015: 152). Mengetahui data digunakan dalam model berdistribusi normal dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka data normal (Ghozali, 2015: 153).

Deteksi normalitas dapat diketahui dengan melihat sebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas (Ghozali, 2015: 154) adalah apabila data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Apabila data tersebut menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau dengan kata lain jika nilai toleransi $\leq 0,1$ atau nilai $VIF \geq 10$ maka dapat dikatakan multikolinearitas (Ghozali, 2015: 154).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji Glejser, jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015: 155).

2. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan mengetahui pola variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Pada regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 164). Model persamaan regresi yang digunakan ialah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Ghozali, 2015: 161)

Keterangan :

Y : Variabel Loyalitas

X₁ : Variabel Lingkungan Kerja

X₂ : Variabel Motivasi

- X_3 : Variabel Disiplin
- a : konstanta
- b_1, b_2, b_3 : koefisien korelasi
- e : *error term* kesalahan pengganggu]

3. Uji Kelayakan Model

Uji F adalah pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji F memiliki angka $\text{sig} < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 163). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

Jika $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$; Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Jika $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$; Berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

b. Menentukan *level of significance*

$\alpha = 0,05$ atau 5 %

$F_{\alpha; k-1; (n-k)}$

c. Kriteria Pengujian

Jika $F_{\text{hit}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{\text{hit}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

d. Perhitungan nilai F

$$F_{hitung} = \frac{JKR/k}{JKS/n - k - 1}$$

Dimana :

JKR : Jumlah kuadrat Regresi

JKS :Jumlah kuadrat sisa

n : Jumlah sampel

k : Banyaknya variabel bebas

e. Keputusan

Ho diterima jika diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan sebaliknya Ho ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

4. Uji t (uji hipotesis)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 172). Apabila hasil uji t dengan nilai signifikan $< 0,05$, berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

a. Menyusun Formasi H_0 dan H_a

Jika H_0 : $b = 0$, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Jika H_a : $b \neq 0$, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b. Menentukan level of significance $\alpha = 0,05$ atau 5%

c. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika : $-t(\alpha/2, n-1) \leq t_{hitung} \leq t(\alpha/2, n-1)$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} \leq -t(\alpha/2, n-1)$ atau $t_{hitung} \geq t(\alpha/2, n-1)$

d. Menentukan nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{b}{S_b}$$

Dimana:

b : Parameter estimasi

S_b : Standar error

e. Keputusan

Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat ditemukan pengaruh secara individu lingkungan kerja, motivasi dan disiplin terhadap loyalitas karyawan konveksi SZA .

5. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan atau seberapa besar pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 172). Nilai koefisien determinasi yaitu nol sampai satu. Semakin besar *Adjusted R Square* maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin tinggi. Apabila *Adjusted R Square* semakin kecil, maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin rendah. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = ESS/TSS = 1 - (RSS/TSS)$$

Dimana,

ESS = *Explain sum of square* (jumlah kuadrat dari regresi).

TSS = *Total sum of square* (total jumlah kuadrat).

RSS = *Residual sum square* (jumlah kuadrat kesalahan pengganggu).

Nilai RSS tergantung pada banyaknya variabel bebas yang terdapat dalam model. Semakin banyak variabel bebas, maka nilai RSS semakin menurun sehingga R^2 akan meningkat. Maka dering digunakan nilai R^2 yang telah disesuaikan derajat kebebasannya. Hubungan R^2 dengan R^2 yang disesuaikan dapat ditulis sebagai berikut:

$$R^2 \text{ adj} = \frac{1 - \frac{(1 - R^2)N - 1}{N - K}}{N - K}$$

Dimana,

N = Jumlah observasi

K = Jumlah variabel bebas

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Diskripsi Data

1. Gambaran Umum Konveksi SZA

a. Sejarah Singkat

Perusahaan SZA merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri konveksi, yang berlokasi di Desa Tambakboyo, Kecamatan Tawangsari, Kabupaten Sukoharjo. Perusahaan ini didirikan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan produk pakaian jadi yang berkualitas, khususnya dalam bidang pembuatan seragam dan pakaian pesanan. Pada awal berdirinya, Perusahaan SZA masih beroperasi dalam skala usaha kecil dengan jumlah tenaga kerja dan peralatan produksi yang terbatas. Kegiatan produksi pada saat itu difokuskan pada pembuatan pakaian sederhana sesuai pesanan konsumen sekitar. Meskipun memiliki keterbatasan, perusahaan tetap berkomitmen untuk menjaga kualitas hasil produksi dan ketepatan waktu penyelesaian pesanan.

Seiring dengan berjalannya waktu dan meningkatnya kepercayaan konsumen, Perusahaan SZA mulai mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Perusahaan melakukan penambahan tenaga kerja, peningkatan kapasitas produksi, serta pengadaan peralatan penunjang produksi yang lebih memadai. Selain itu, variasi produk yang dihasilkan juga semakin beragam, tidak hanya

terbatas pada satu jenis pakaian, melainkan mencakup berbagai produk konveksi. Hingga saat ini, Perusahaan SZA mampu memproduksi berbagai macam pakaian, seperti seragam sekolah, pakaian batik, kaos olahraga, serta jenis pakaian lainnya sesuai dengan kebutuhan dan permintaan konsumen. Dengan pengalaman yang dimiliki, perusahaan terus berupaya meningkatkan kualitas produk serta memperluas jangkauan pemasaran agar mampu bersaing dengan perusahaan konveksi lainnya.

b. Visi dan Misi

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, Perusahaan SZA memiliki visi dan misi sebagai pedoman dalam mencapai tujuan perusahaan.

1) Visi

Menjadi perusahaan konveksi yang berkualitas, profesional, dan terpercaya, serta mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan melalui produk dan pelayanan yang optimal.

2) Misi

a) Menghasilkan produk pakaian yang berkualitas tinggi dengan memperhatikan standar produksi dan kebutuhan konsumen.

b) Memberikan pelayanan yang ramah, cepat, dan tepat waktu dalam memenuhi pesanan pelanggan.

- c) Meningkatkan kompetensi dan keterampilan sumber daya manusia agar mampu mendukung kinerja perusahaan secara maksimal.
 - d) Mengembangkan usaha secara berkelanjutan melalui inovasi desain dan efisiensi proses produksi.
 - e) Menjaga hubungan kerja sama yang baik dengan pelanggan, pemasok, dan mitra usaha lainnya.
- c. Bidang Usaha dan Produk Yang Dihasilkan

Perusahaan SZA bergerak di bidang jasa dan produksi konveksi, dengan fokus utama pada pembuatan pakaian jadi berdasarkan pesanan. Produk-produk yang dihasilkan meliputi seragam sekolah, seragam instansi, pakaian batik, kaos olahraga, serta berbagai jenis pakaian lainnya. Dalam proses produksinya, perusahaan memperhatikan pemilihan bahan baku yang berkualitas, proses penjahitan yang rapi, serta tahap finishing yang teliti. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap produk yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan

- d. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional, Perusahaan SZA menerapkan struktur organisasi sederhana namun efektif, dengan pembagian tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1) Pimpinan / Pemilik Usaha

Pimpinan bertanggung jawab penuh atas pengelolaan perusahaan secara keseluruhan, mulai dari perencanaan usaha, pengambilan keputusan strategis, pengawasan kegiatan operasional, hingga evaluasi kinerja setiap bagian perusahaan.

2) Bagian Produksi

Bagian produksi bertugas melaksanakan seluruh proses pembuatan pakaian, mulai dari pemotongan bahan, penjahitan, perakitan, hingga proses finishing. Bagian ini juga bertanggung jawab terhadap pencapaian target produksi dan efisiensi waktu kerja.

3) Bagian Desain dan Pembuatan Pola

Bagian desain dan pola bertugas merancang model pakaian serta membuat pola sesuai dengan ukuran dan spesifikasi yang diminta oleh konsumen. Bagian ini juga berperan dalam pengembangan desain agar produk yang dihasilkan memiliki nilai tambah dan daya tarik.

4) Bagian Quality Control (QC)

Bagian Quality Control bertugas melakukan pemeriksaan terhadap hasil produksi, baik dari segi kerapian jahitan, kesesuaian ukuran, maupun kualitas bahan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa produk yang dihasilkan bebas dari cacat dan sesuai dengan standar perusahaan.

5) Bagian Pemasaran dan Pelayanan Konsumen

Bagian pemasaran bertanggung jawab dalam memasarkan produk, menerima dan mencatat pesanan konsumen, serta memberikan informasi yang dibutuhkan pelanggan. Selain itu, bagian ini juga berperan dalam menjaga hubungan baik dengan konsumen guna meningkatkan loyalitas pelanggan.

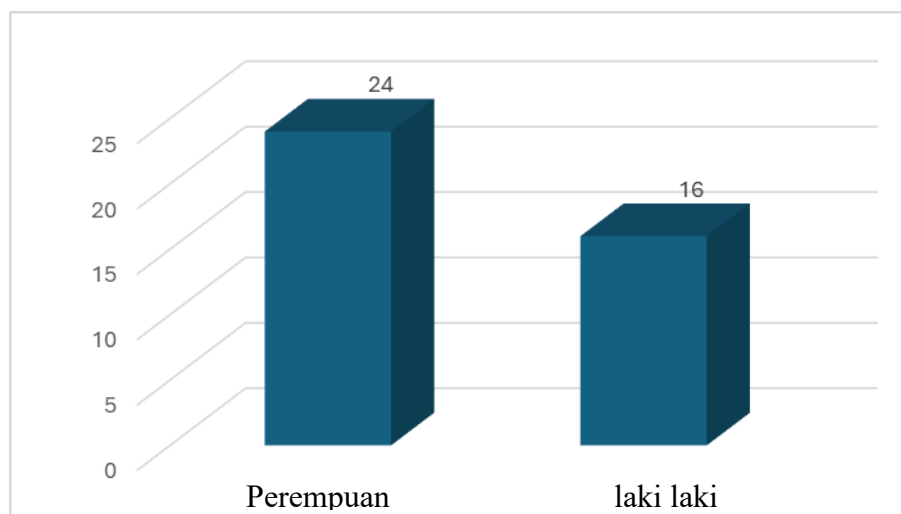
6) Bagian Keuangan dan Administrasi

Bagian keuangan dan administrasi bertugas mengelola pencatatan keuangan perusahaan, mengatur transaksi pemasukan dan pengeluaran, serta mengelola dokumen administrasi perusahaan secara tertib dan sistematis.

B. Deskripsi Responden

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden penelitian ini sejumlah 40 pegawai perusahaan SZA Sukoharjo dengan kriteria responden sebagai berikut:



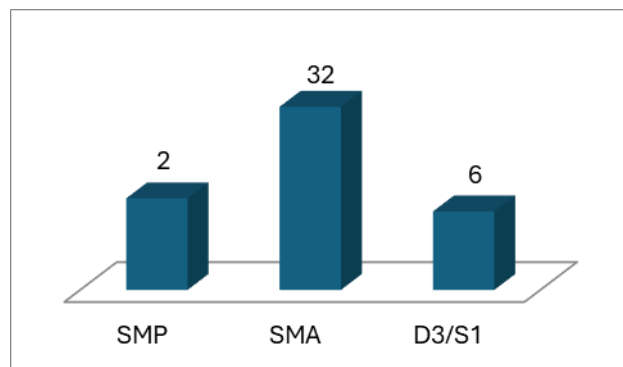
Sumber: Data primer diolah 2025

Gambar 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari gambar IV.1 tersebut dijelaskan bahwa dari 40 responden, maka responden laki-laki sebanyak 16 orang dan perempuan sebanyak 24 orang.

2. Deskripsi Responden Tingkat Pendidikan

Data responden berdasarkan tingkat pendidikan pada pegawai Perusahaan SZA Sukoharjo sebagai berikut:



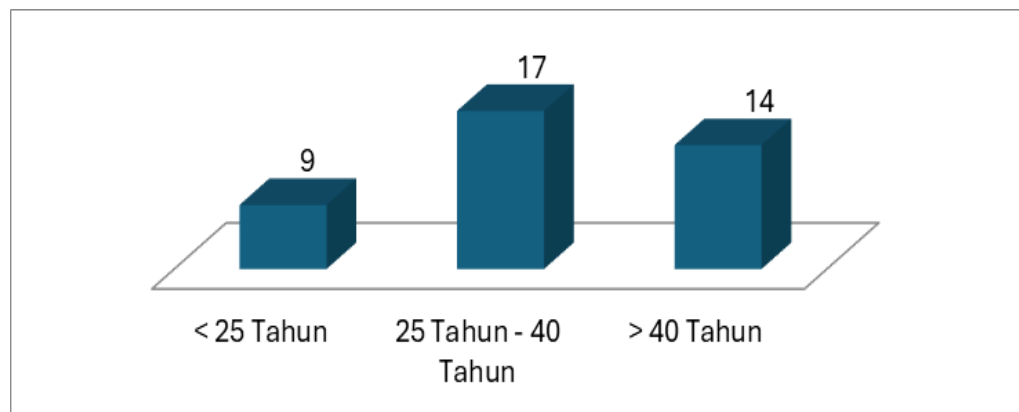
Sumber: Data primer diolah 2025

Gambar 4.2 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari gambar IV.2 tersebut dijelaskan bahwa dari 40 responden, maka responden dengan tingkat pendidikan SMP 2 responden, SMA/K 32 responden dan D3,S1 sebanyak 6 responden.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Setelah melakukan penyebaran kuesioner, diperoleh data responden berdasarkan Usia pada pegawai Perusahaan SZA Sukoharjo Sebagai berikut:



Sumber: Data primer diolah 2025

Gambar 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia

Dari gambar IV.3 tersebut dijelaskan bahwa dari 40 responden, maka responden yang usianya < 25 tahun sebanyak 9 pegawai, yang berusia 25 – 40 tahun sebanyak 17 pegawai dan yang berusia > 40 tahun sebanyak 14 pegawai.

C. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

1) Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X1)

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner dari 40 responden, maka kita akan menentukan besarnya r -tabel terlebih dahulu. Rumus r -tabel $dk = (N-2)$ dengan taraf signifikan 0,05. Jadi kita dapat menentukan besarnya nilai r -tabel untuk $40 - 2 = 38$ adalah 0,3120

Berikut tabel hasil uji validitas :

Tabel IV.1 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,439	0,3120	Valid
2	0,341	0,3120	Valid
3	0,574	0,3120	Valid
4	0,780	0,3120	Valid
5	0,740	0,3120	Valid

Sumber: data primer diolah 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

2) Validitas Instrumen Motivasi (X2)

Hasil uji validitas instrumen Motivasi (X2) pada pegawai Konveksi SZA Sukoharjo tampak dalam tabel IV.2 sebagai berikut:

Tabel IV.2 Uji Validitas Motivasi (X2)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,347	0,3120	Valid
2	0,447	0,3120	Valid
3	0,555	0,3120	Valid
4	0,663	0,3120	Valid
5	0,578	0,3120	Valid

Sumber: Data primer diolah 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

3) Validitas Instrumen Disiplin (X3)

Tabel IV.3 Uji Validitas Disiplin (X3)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,503	0,3120	Valid
2	0,503	0,3120	Valid
3	0,448	0,3120	Valid
4	0,833	0,3120	Valid
5	0,603	0,3120	Valid

Sumber: Data primer diolah 2025

Dari hasil uji validitas variabel Disiplin (X3), karena nilai r-hitung $>$ r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

4) Validitas Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo (Y)

Tabel IV.4 Uji Validitas Loyalitas karyawan

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,252	0,3120	Valid
2	0,757	0,3120	Valid
3	0,458	0,3120	Valid
4	0,548	0,3120	Valid
5	0,403	0,3120	Valid

Sumber: Data primer diolah 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung $>$ r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α),

apabila *Cronbach Alpha* > 0,60 maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel. Berikut tabel reliabilitas yang telah direkap:

Tabel IV.5 Uji Reliabilitas			
Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Minimal	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,693	0,6	Reliabel
Motivasi	0,677	0,6	Reliabel
Disiplin	0,706	0,6	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,648	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2025

Karena nilai *Cronbach Alpha* (α), apabila *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013).

Penelitian ini menggunakan uji statistik, salah satu uji statistik yang biasa digunakan adalah uji *Kolmogrov-Smirnov*. Jika pada hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan *p-value* lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal dan sebaliknya, jika *p-value* lebih kecil

dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Dari hasil olah data SPSS dapat diperoleh nilai *Kolmogrov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel IV.6 Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov	Sig	Standar	Keterangan
0,096	0,200	0,05	Normal

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil nilai Kolmogorov Smirnov adalah 0,096 dan nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari standar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal dan asumsi klasik normalitas pada model regresi terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak *ortogonal*. Variabel *ortogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasinya antara sesama variabel independen sama dengan nol. Ada dua cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikoloniearitas didalam model regresi dengan menganalisi korelasi antara variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerande* dan *Varian Inflation factor* (VIF) (Ghozali, 2013).

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF pada model regresi. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar dari 10. Jika nilai *tolerance* > dari 0,1 atau nilai VIF < dari 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.

Dari hasil analisis data dapat diperoleh nilai uji Multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel IV.7. Uji Multikulinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,801	,056	Bebas Multikulinieritas
Motivasi	1,759	,065	Bebas Multikulinieritas
Disiplin	1,105	,043	Bebas Multikulinieritas

Sumber: Data primer diolah 2025

Karena nilai *tolerance* > dari 0,1 atau nilai VIF < dari 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan Uji Glejser, yaitu jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Dari hasil olah data dapat diketahui Uji Glejser sebagai berikut:

Tabel IV.8. Uji Heterokedastisitas (Glejser)

Variabel	<i>P Value</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,712	Tidakterjadi heterokedastisitas
Motivasi	0,114	Tidakterjadi heterokedastisitas
Disiplin	0,884	Tidakterjadi heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah 2025

Dari tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai signifikannya lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y : Loyalitas Kerja

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 : Koefisiensi Regresi

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Motivasi

X_3 : Disiplin

e : Standart error

Dari hasil tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresinya :

$$Y = 0,146 + 0,221X_1 + 0,678X_2 + 0,097X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1). $a = 0,146$, ini berarti, apabila faktor Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin (X_3) dianggap konstan, maka akan mengakibatkan Loyalitas Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,146.
- 2) $b_1 = 0,221$, ini berarti, apabila faktor Lingkungan Kerja (X_1) bertambah 1 satuan dan variabel Motivasi (X_2), Disiplin (X_3), dianggap konstan, maka Loyalitas Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,221.
- 3) $b_2 = 0,678$ ini berarti, apabila faktor Motivasi (X_2) bertambah 1 satuan, dan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin (X_3) konstan, maka Loyalitas Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,678.
- 4) $b_3 = 0,097$ ini berarti, apabila faktor Disiplin (X_3) bertambah 1 satuan, dan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), konstan, maka Loyalitas Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,097.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel hasil pengolahan data SPSS sebagai berikut:

Tabel IV.9. Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Unstandardized B	Keterangan
1	(Constant)	0,146	Positif
2	Lingkungan Kerja	0.221	Positif
3	Motivasi	0.678	Positif
4	Disiplin	0.097	Positif

Sumber : Data primer diolah 2025

4. Uji t (Uji Hipotesis)

Uji t adalah uji hipotesis untuk mencari apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun hasil dari analisis ini adalah sebagai berikut:

- a. Uji t yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo (Y) .

1) Komposisi Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo (Y)

$H_a : \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo (Y)

2) Level of Signifikan (α) = 0,05

3) Nilai t Tabel : $t_{\frac{\alpha}{2}} : (N - K - 1)$

$$= t_{0,025} : (40 - 3 - 1)$$

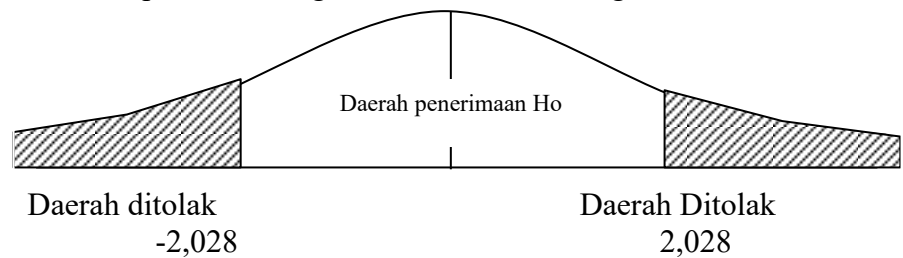
$$= t_{0,025} : 36$$

$$= 2,028$$

4) Kriteria Pengujian

Ho diterima apabila $-t \text{ tabel} \leq t\text{-hitung} < t \text{ tabel}$

Ho ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$



Gambar IV.4. Kurva Uji t Lingkungan Kerja

5) Nilai t hitung = $\frac{b - \beta}{sb}$

6) Keputusan

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = 3,966 > t tabel = 2,028 maka Ho di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo (Y)

b. Uji t yang berkaitan dengan Motivasi (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo (Y) .

1) Komposisi Hipotesis

$H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara Motivasi (X_2) terhadap terhadap Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo (Y)

$H_a : \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh antara Motivasi (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo (Y)

2) Level of Signifikan (α) = 0,05

3) Nilai t Tabel : $t_{\frac{\alpha}{2}} : (N - K - 1)$

$$= t_{0,025} : (40 - 3 - 1)$$

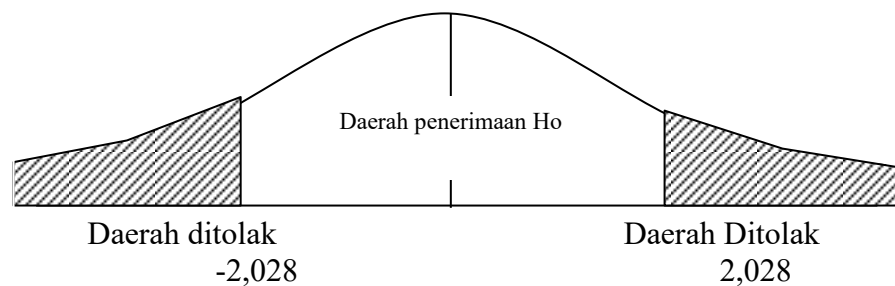
$$= t_{0,025} : 36$$

$$= 2,028$$

4) Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$



Gambar IV.5. Kurva Uji t Motivasi

5) Nilai t hitung = $\frac{b - \beta}{sb}$

6) Keputusan

Diperoleh hasil t hitung = 10,392 > t tabel = 2,028 maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Motivasi (X_2) terhadap Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo (Y)

c. Uji t yang berkaitan dengan Disiplin (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo (Y).

1) Komposisi Hipotesis

$H_0: \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara Disiplin (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo (Y)

$H_a: \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh antara Disiplin (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo (Y)

2) Level of Signifikan (α) = 0,05

3) Nilai t Tabel : $t_{\frac{\alpha}{2}} : (N - K - 1)$

$$= t_{0,025} : (40 - 3 - 1)$$

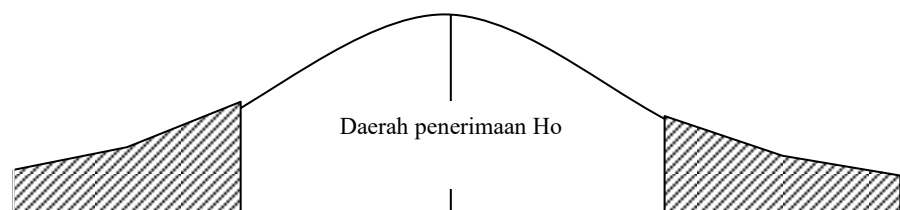
$$= t_{0,025} : 36$$

$$= 2,028$$

4) Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$



Daerah ditolak
-2,028

Daerah Ditolak
2,028

Gambar IV.6. Kurva Uji t Disiplin

$$5) \text{ Nilai } t \text{ hitung} = \frac{b - \beta}{sb}$$

6) Keputusan

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = 2,260 > t tabel = 2,028 maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Disiplin (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo (Y)

Dari hasil tersebut diatas dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji-t

Hipotesis	t-hitung	t-tabel	Sig	Standar	Keterangan
H1	3,966	>2,028	0,000	0,05	H0 Ditolak
H2	10,392	>2,028	0,000	0,05	H0 Ditolak
H3	2,260	>2,028	0,030	0,05	H0 Ditolak

Sumber : Data primer diolah 2025

Jadi karena t -hitung > t -tabel dan tingkat signifikan < 0,05, maka secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat

5. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo (Y) .

Uji F adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji F memiliki angka $\text{sig} < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 303). Langkah-langkah pengujiannya untuk mengetahui F tabel sebagai berikut:

1) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

Jika $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$; Berarti tidak ada pengaruh secara simultan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat yaitu Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo (Y)

Jika $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$; Berarti ada pengaruh secara simultan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat yaitu Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo (Y)

2) Menentukan *Level of significant* (α) = 0,05

3). Nilai F tabel = F 0,05 (K) (N – 1 – K)

$$= F_{0,05} (3) (40 - 1 - 3)$$

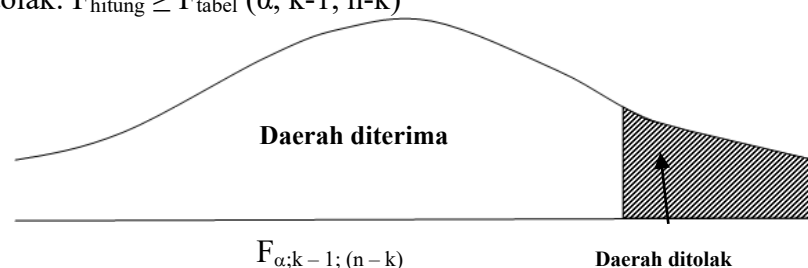
$$= F_{0,05} (3) (36)$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,88$$

3) *Rule of the test*

H_0 diterima: $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}} (\alpha, k-1, n-k)$

H_0 ditolak: $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}} (\alpha, k-1, n-k)$



Gambar IV.7. Kurva Uji F

Dari hasil pengolahan data SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.11. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	202,697	3	67,566	114,717	,000 ^b
n					

Sumber: Data primer diolah 2025

Dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai F-hitung sebesar 114,717 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena $F_{\text{hitung}} 114,717 > F_{\text{tabel}} 2,88$, dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$, maka secara bersama-sama variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin (X_3) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo (Y).

d. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Jika ingin mengetahui bagaimana korelasi antara lebih dari satu prediktor dengan satu variabel terikat, artinya bahwa analisis ini untuk mengetahui secara bersama sama korelasi variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel bebas (Y) dengan prosentase. Diperoleh hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel IV.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
-------	---	----------	------------	---------------

			Square	the Estimate
1	,951 ^a	,905	,897	,767

Sumber: Data primer diolah 2025

Dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh untuk R^2 sebesar 0,897 atau 89,7%, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo (Y) sebesar 89,7%, sedangkan yang 10,3% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diteliti seperti tempat, teknologi, sarana dan prasarana dan lain-lain

D. Pembahasan

Dari hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa menjawab hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil hitungan SPSS pada tabel IV.10, bahwa hasil t hitung = 3,966 > t tabel = 2,028 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo. Jadi hipotesis terbukti kebenarannya. Hal ini didukung penelitian Safrida (2023), Suyoto (2019), Anjeli (2022), Vorontono (2022), Salwa (2022) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk loyalitas karyawan konveksi SZA Sukoharjo. Lingkungan

kerja yang dimaksud tidak hanya mencakup kondisi fisik seperti kebersihan, kenyamanan, keamanan, dan kelayakan fasilitas kerja, tetapi juga lingkungan nonfisik berupa hubungan antar karyawan, komunikasi dengan atasan, budaya kerja, serta suasana kerja yang harmonis. Apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai dan betah dalam bekerja. Perasaan nyaman dan puas tersebut akan mendorong munculnya sikap komitmen, rasa memiliki, serta kesediaan karyawan untuk bertahan dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan di konveksi SZA Sukoharjo, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil hitungan SPSS pada tabel IV.10 diperoleh hasil $t_{hitung} = 10,392 > t_{tabel} = 2,028$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo. Hal ini diperkuat penelitian Veronika (2025), Winarto (2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Jadi hipotesis terbukti kebenarannya.

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Motivasi yang tinggi, baik yang bersumber dari dalam diri karyawan (motivasi intrinsik) maupun yang diberikan oleh perusahaan

(motivasi ekstrinsik), dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, penuh tanggung jawab, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi melalui penghargaan, pengakuan, kesempatan berkembang, serta perhatian dari perusahaan, maka akan tumbuh rasa puas dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Kondisi ini membuat karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan, setia, dan berkontribusi secara optimal bagi kemajuan perusahaan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap perusahaan.

3. Pengaruh Disiplin terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil hitungan SPSS pada tabel IV.10 diperoleh hasil $t_{hitung} = 2,260 > t_{tabel} = 2,028$ dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$, maka terdapat pengaruh antara Disiplin terhadap Loyalitas Karyawan konveksi SZA Sukoharjo. Jadi hipotesis terbukti kebenarannya. Hal ini diperkuat penelitian Carolina (2024), Mardhatila (2025) bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

Disiplin berpengaruh terhadap loyalitas karyawan karena mencerminkan sikap tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan serta nilai-nilai yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menjalankan tugas dengan tertib, tepat waktu, dan konsisten sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menumbuhkan rasa

keterikatan dan komitmen terhadap perusahaan. Selain itu, penerapan disiplin yang adil dan konsisten oleh manajemen akan menciptakan suasana kerja yang tertib dan nyaman, sehingga karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara profesional. Perasaan tersebut mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan setia kepada perusahaan. Dengan demikian, semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap perusahaan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan konveksi SZA sukoharjo.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan konveksi SZA sukoharjo.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan konveksi SZA sukoharjo.
4. Uji koefisien determinasi atau R^2 diperoleh nilai sebesar 0,897 atau 89,7% artinya bahwa secara bersama sama terdapat pengaruh antara variabel independent yaitu lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), disiplin (X_3) terhadap loyalitas karyawan konveksi SZA sukoharjo (Y) sebesar 89,7% sedangkan yang 10,3% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diteliti seperti tempat, teknologi, sarana dan lain lain.

Dengan demikian, seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan terbukti, dan hasil penelitian menegaskan bahwa peningkatan lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin merupakan faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan konveksi SZA Sukoharjo.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, insentif, serta kesempatan pengembangan karier sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap setia kepada perusahaan.
2. Disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas fisik maupun hubungan kerja antar karyawan dan pimpinan, agar tercipta suasana kerja yang lebih kondusif.
3. Penerapan disiplin kerja hendaknya dilakukan secara konsisten, adil, dan transparan agar dapat membentuk sikap tanggung jawab serta meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cachón-Rodríguez, G., Blanco-González, A., Prado-Román, C., & Del-Castillo-Feito, C. (2022). How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference? *Evaluation and Program Planning*, 95, 102171. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2022.102171>
- Chiu, W., Won, D., & Bae, J. (2021). Internal marketing, organizational commitment, and job performance in sport and leisure services. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 10(2), 105–123. <https://doi.org/10.1108/SBM-09-2018-0066>
- Daryanto, F., E.H.J. FoEh, J., & Sia Niha, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(2), 217–225. <https://doi.org/10.38035/jim.v2i2.348>
- Daryanto, T., Zulfa Atina, V., Yusuf Mahmudi, A., Syamsudin, A., & Nurdin, A. (2023). Diseminasi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Di Lingkungan Industri Pengecoran Logam. *Abdi Masya*, 4(2), 105–112. <https://doi.org/10.52561/abma.v4i2.257>
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1). <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific journal of reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>
- Gatan Abdillah, Muhammad Krisna Caraka, Rezano Ahmad Arioyudanto, Siroj Ahya, & Denny Oktavina Radianto. (2024). Studi Kasus Penyebab Kecelakaan Kerja Fatal di Tambang Mineral: Analisis Faktor Manusia, Teknis, dan Lingkungan. *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(2), 42–51. <https://doi.org/10.55606/innovation.v2i2.2843>
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hariningsih, E. (2021). Kerangka Kerja Penelitian Tematik Perilaku Adaptif Konsumen Dalam Berbelanja Online Selama Pandemi Covid 19 Di Indonesia : STATE OF THE ART. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 8(1), 39–54. <https://doi.org/10.54131/jbma.v8i1.115>
- Haryati Djonu, J., E. H. J. FoEh, J., & Man, S. (2023). Pengaruh Sarana Kerja, Kepemimpinan dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(1), 67–76. <https://doi.org/10.38035/jpmppt.v1i1.173>
- Hendrianto, J. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X. *Jurnal Ilmiah AGORA*, 3(2).
- Ilham, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Literature Review. *Vanchapo Health Science Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.62747/vhsj.v2i1.17>
- Istiatin, & Sudarwati. (2021). *Modul Metodologi Penelitian*. Surakarta : Universitas Islam Batik.
- Jems D. Melowdies, & John E. H. J. FoEh. (2024). Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(3), 203–211. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1894>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Khaerunisa, A., Marhadi, A., Cahyani, R., Maulia, I. R., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023). IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1. <https://journal.csspublishing/index.php/ijm>
- Marsha Putri Tasyania, Rahma Fariza, Qurtubi, & Debbie Kemala Sari. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Fisik: Suhu dan Kebisingan terhadap Produktivitas pada Ruang Mesin 2 PT ABC. *Jurnal Teknik Industri*, 12(2), 111–116. <https://doi.org/10.25105/jti.v12i2.14716>
- Medah, M. H., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui*

- Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Nashrulloh, R. A. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(6), 1253–1261. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i6.277>
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114–120. <https://doi.org/10.47065/jtear.v2i4.281>
- Rachmawati, T. N., Rayekti, R., & Wiyono, G. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada BLPT Yogyakarta. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 21(1), 124–146. <https://doi.org/10.31967/relasi.v21i1.1058>
- Reni Razmayanti, A., & Fajar Kusuma, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 206–215. <https://doi.org/10.36985/nrjb2g03>
- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 1(3). <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3>
- Saputra, M. W., & Rahmawati, N. (2025). Analisis Pengaruh Suhu dan Kebisingan terhadap Produktivitas Kerja pada Produksi Pipa Baja Menggunakan Metode LTM5. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(1), 159–168. <https://doi.org/10.54082/jupin.1048>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tambun, J. M., Pasaribu, M. F., & Syarif, A. A. (2023). Analisis Lingkungan Kerja Berdasarkan Tingkat Kebisingan Mesin di PT. Grahadura Leidong Prima. *IRA Jurnal Teknik Mesin Dan Aplikasinya (IRAJTMA)*, 2(1), 24–33. <https://doi.org/10.56862/irajtma.v2i1.36>
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB

Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1–11.
<https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>

Yahya, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1, 35–43.
<https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i4.126>

Lampiran 1 : Kuesioner

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN KONVEKSI SZA SUKOHARJO**

Kepada Yth :
Bp/Ibu/Sdr/i.....

Di tempat

Dengan hormat,

Ditengah rutinitas dan kesibukan saat ini, perkenankanlah saya untuk meminta sedikit waktu Saudara untuk mengisi daftar pertanyaan yang ada pada halaman berikut. Daftar pertanyaan ini dibuat untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi pada Universitas Islam Batik Surakarta judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Loyalitas Karyawan di Konveksi SZA Sukoharjo”

Saya sangat berharap jawaban saudara merupakan informasi yang sungguh-sungguh dan sesuai dengan pendapat saudara sendiri, karena hal tersebut merupakan sumbangan yang tak terkira bagi terciptanya kesahihan dan tujuan penelitian ini. Akhir kata, atas segala bantuan dan partisipasi saudara dalam penelitian ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

ANDI WIBOWO
NPM :2020020077

I. Identitas Responden

1. Nama :.....
2. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
3. Usia :
 1. < 20 tahun
 2. 21 s/d 30 tahun
4. Pendidikan Terakhir:
 1. SD sederajat
 2. SLTPsederajat
 3. SLTA sederajat
 4. Diploma (D1 – D3)
 5. Sarjana (S1/S2)

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara dengan memberi tanda silang (x) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

- TS : Tidak Setuju skor 1
- KS : Kurang Setuju skor 2
- N : Netral skor 3
- S : Setuju skor 4
- SS : Sangat Setuju skor 5

A. Loyalitas Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan					
2	Karyawan menunjukkan sikap penuh tanggung jawab dengan menyelesaikan semua tugas yang diberikan tepat waktu					
3	Karyawan menjalankan pekerjaannya dengan semangat pengabdian, .					
4	Karyawan menjaga kejujuran dalam menjalankan tugas, baik dalam pelaporan data maupun komunikasi					
5	Karyawan bangga akan perusahaan yang dinaunginya					

B. Lingkungan Kerja (X₁)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan bekerja di lingkungan dengan ukuran ruang yang cukup, dilengkapi dengan tata letak yang efisien dan mendukung kelancaran tugas sehari-hari.					
2	Karyawan dapat bekerja dengan nyaman					
3	Karyawan bekerja di ruang yang memiliki sirkulasi udara yang baik,					
4	Karyawan mematuhi prosedur keamanan yang berlaku di lingkungan sekolah					
5	Karyawan menjalin hubungan kerja yang baik dengan lxxxivesame rekan kerja					

C. Motivasi (X₂)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Bapak/Ibu mampu bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan					
2	Bapak Ibu berkeinginan menggapai Prestasi Kerja					
3	Bapak / ibu berusaha mencari dan mengusahakan Peluang Untuk Maju					
4	Bapak/ibu menginginkan Pengakuan Atas Kinerja					
5	Bapak/ibu menyukai Pekerjaan yang					

	menantang					
--	-----------	--	--	--	--	--

D. Disiplin (X₃)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Bapak/Ibu hadir dan mulai bekerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan.					
2	Bapak/Ibu mematuhi semua peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di organisasi.					
3	Bapak/Ibu menjalankan tugas dan tanggung jawab saya dengan konsisten dan penuh komitmen.					
4	Bapak/Ibu jika tidak masuk kerja menyampaikan ijin yang sah.					
5	Bapak/Ibu memahami dan menerima adanya sanksi atas setiap pelanggaran disiplin kerja					

Lampiran 2 : Scoring Uji Instrumen (20)

DATA KUESIONER LINGKUNGAN KERJA (X1)

N	BUTIR PERNYATAAN					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	4	4	5	4	3	20
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	2	19
5	2	5	4	4	2	17
6	5	4	4	4	4	21
7	5	5	5	5	5	25
8	5	4	5	4	4	22
9	4	3	4	4	4	19
10	4	5	5	5	5	24
11	4	5	5	4	5	23
12	4	3	5	4	4	20
13	5	4	4	4	4	21
14	4	4	4	3	4	19
15	5	5	5	5	5	25
16	4	5	5	4	5	23
17	4	5	5	5	4	23
18	4	5	5	5	4	23
19	4	5	5	5	4	23
20	4	5	5	5	4	23

DATA KUESIONER MOTIVASI (X2)

N	BUTIR PERNYATAAN					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	4	4	17
2	4	3	5	5	4	21
3	5	4	5	5	4	23
4	4	4	4	5	4	21
5	2	2	4	4	4	16
6	4	4	4	4	2	18
7	5	3	4	5	3	20
8	4	4	3	3	3	17
9	3	3	4	4	4	18
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	3	3	4	4	3	17
13	3	4	3	3	3	16
14	3	4	3	5	2	17
15	4	5	2	5	2	18
16	4	4	1	4	2	15
17	4	4	4	4	1	17
18	4	4	4	4	1	17
19	4	4	4	4	1	17
20	4	4	4	4	1	17

DATA KUESIONER DISIPLIN (X3)

N	BUTIR PERNYATAAN					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	25
2	3	3	3	4	4	17
3	5	5	5	5	4	24
4	4	5	4	4	5	22
5	4	4	4	5	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	5	21
8	4	4	5	4	4	21
9	4	4	4	4	5	21
10	5	3	5	5	5	23
11	4	4	3	3	3	17
12	4	4	4	5	4	21
13	4	4	4	4	4	20
14	4	2	4	4	4	18
15	4	4	5	5	3	21
16	4	4	5	5	4	22
17	4	4	5	4	4	21
18	4	4	5	4	4	21
19	4	4	5	4	4	21
20	4	4	5	4	4	21

DATA KUESIONER LOYALITAS (Y)

N	BUTIR PERNYATAAN					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	4	5	5	4	5	23
2	4	5	5	5	4	23
3	4	5	5	5	4	23
4	4	5	5	5	4	23
5	4	5	5	5	4	23
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	4	5	4	5	4	22
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	5	4	3	20
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	4	5	4	4	2	19
18	5	4	5	5	5	24
19	5	4	4	4	4	21
20	5	5	5	5	5	25

Lampiran 3 : Hasil Olah Data Uji Instrumen (20)

Correlations Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	-,110	,216	,206	,580**	,588**
	Sig. (2-tailed)		,645	,359	,383	,007	,006
	N	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	-,110	1	,391	,586**	,129	,545*
	Sig. (2-tailed)	,645		,089	,007	,587	,013
	N	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	,216	,391	1	,632**	,527*	,755**
	Sig. (2-tailed)	,359	,089		,003	,017	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	,206	,586**	,632**	1	,369	,765**
	Sig. (2-tailed)	,383	,007	,003		,110	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	,580**	,129	,527*	,369	1	,801**
	Sig. (2-tailed)	,007	,587	,017	,110		,000
	N	20	20	20	20	20	20
X1	Pearson Correlation	,588**	,545*	,755**	,765**	,801**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,013	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,770	6

Correlations Motivasi (X2)

		Correlations					
		X2.11	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,624**	,333	,483*	,083	,704**
	Sig. (2-tailed)		,003	,151	,031	,729	,001
	N	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	,624**	1	-,067	,230	-,123	,407
	Sig. (2-tailed)	,003		,778	,330	,604	,075
	N	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	,333	-,067	1	,354	,406	,688**
	Sig. (2-tailed)	,151	,778		,126	,075	,001
	N	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	,483*	,230	,354	1	,336	,695**
	Sig. (2-tailed)	,031	,330	,126		,147	,001
	N	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	,083	-,123	,406	,336	1	,663**
	Sig. (2-tailed)	,729	,604	,075	,147		,001
	N	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	,704**	,407	,688**	,695**	,663**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,075	,001	,001	,001	
	N	20	20	20	20	20	20

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,742	6

Correlations Disiplin (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,360	,553*	,494*	,341	,788**
	Sig. (2-tailed)		,119	,011	,027	,142	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	,360	1	,270	,175	,150	,619**
	Sig. (2-tailed)	,119		,249	,462	,527	,004
	N	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	,553*	,270	1	,487*	,105	,738**
	Sig. (2-tailed)	,011	,249		,029	,658	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.4	Pearson Correlation	,494*	,175	,487*	1	,173	,683**
	Sig. (2-tailed)	,027	,462	,029		,467	,001
	N	20	20	20	20	20	20
X3.5	Pearson Correlation	,341	,150	,105	,173	1	,514*
	Sig. (2-tailed)	,142	,527	,658	,467		,020
	N	20	20	20	20	20	20
X3	Pearson Correlation	,788**	,619**	,738**	,683**	,514*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,001	,020	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	6

Correlations Loyalitas Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	X1
Y.1	Pearson Correlation	1	,050	,302	,406	,704**	,715**
	Sig. (2-tailed)		,833	,196	,076	,001	,000
	N	20	20	20	20	20	20
Y.2	Pearson Correlation	,050	1	,375	,577**	,250	,532*
	Sig. (2-tailed)	,833		,103	,008	,288	,016
	N	20	20	20	20	20	20
Y.3	Pearson Correlation	,302	,375	1	,577**	,563**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,196	,103		,008	,010	,000
	N	20	20	20	20	20	20
Y.4	Pearson Correlation	,406	,577**	,577**	1	,577**	,809**
	Sig. (2-tailed)	,076	,008	,008		,008	,000
	N	20	20	20	20	20	20
Y.5	Pearson Correlation	,704**	,250	,563**	,577**	1	,896**
	Sig. (2-tailed)	,001	,288	,010	,008		,000
	N	20	20	20	20	20	20
X1	Pearson Correlation	,715**	,532*	,727**	,809**	,896**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,016	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	6

Lampiran 4 : Scoring Responden (40)

DATA KUESIONER LINGKUNGAN KERJA (X1)

N	BUTIR PERNYATAAN					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	5	4	5	5	5	24
2	5	2	5	2	3	17
3	5	2	5	5	3	20
4	2	4	4	4	3	17
5	5	2	5	4	3	19
6	5	2	4	5	2	18
7	4	3	2	3	2	14
8	5	4	2	5	2	18
9	5	2	3	4	3	17
10	5	2	5	4	3	19
11	4	2	4	4	2	16
12	5	4	2	5	3	19
13	5	2	5	5	3	20
14	5	2	4	4	3	18
15	4	3	2	4	2	15
16	5	5	2	5	3	20
17	5	2	4	5	2	18
18	5	4	2	3	2	16
19	2	4	4	4	3	17
20	2	5	5	5	3	20
21	3	2	4	4	2	15
22	5	2	4	3	2	16
23	4	3	2	3	2	14
24	4	2	5	5	3	19
25	4	3	2	3	2	14
26	5	5	2	5	3	20
27	4	2	4	4	3	17
28	5	2	4	5	3	19
29	2	2	2	4	3	13
30	2	2	2	2	2	10
31	2	2	2	2	1	9
32	5	5	2	5	3	20
33	4	2	4	5	2	17
34	5	2	5	5	3	20
35	2	3	2	3	2	12
36	2	5	4	3	3	17
37	2	4	5	4	4	19
38	2	4	4	5	3	18
39	2	5	5	5	3	20
40	2	4	4	5	3	18

DATA KUESIONER MOTIVASI (X2)

N	BUTIR PERNYATAAN					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	4	5	5	5	5	24
2	5	3	5	5	2	20
3	3	3	3	3	3	15
4	3	4	4	4	2	17
5	4	2	3	4	2	15
6	4	4	2	4	2	16
7	4	2	2	4	2	14
8	4	2	4	4	2	16
9	3	4	2	4	3	16
10	3	3	2	3	3	14
11	4	2	3	5	3	17
12	4	4	3	2	4	17
13	5	3	3	5	4	20
14	4	2	4	4	2	16
15	4	4	2	4	2	16
16	4	4	2	3	3	16
17	3	4	2	4	2	15
18	3	2	3	2	3	13
19	3	4	2	3	2	14
20	5	5	2	5	3	20
21	4	3	2	3	2	14
22	4	4	2	4	2	16
23	4	3	2	3	2	14
24	2	3	5	3	3	16
25	2	4	4	4	2	16
26	4	2	5	5	4	20
27	4	2	2	2	2	12
28	4	4	2	4	2	16
29	4	3	2	5	2	16
30	4	2	2	3	2	13
31	2	2	3	5	2	14
32	3	4	5	4	2	18
33	2	2	4	4	2	14
34	2	4	5	4	3	18
35	2	2	3	2	2	11
36	3	4	4	4	2	17
37	4	4	3	4	2	17
38	3	2	4	3	5	17
39	3	3	5	4	4	19
40	3	2	4	4	5	18

DATA KUESIONER DISIPLIN (X3)

N	BUTIR PERNYATAAN					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	4	24
2	3	3	5	3	2	16
3	3	4	3	5	2	17
4	2	5	4	5	3	19
5	5	2	2	4	2	15
6	5	2	3	5	3	18
7	5	2	4	5	3	19
8	5	3	3	4	2	17
9	5	5	2	4	3	19
10	5	2	3	5	3	18
11	4	3	2	4	2	15
12	5	5	2	5	3	20
13	5	2	5	5	3	20
14	4	4	2	5	3	18
15	5	2	5	5	3	20
16	5	2	4	5	3	19
17	5	3	4	5	2	19
18	4	4	2	3	3	16
19	4	4	2	5	3	18
20	2	3	4	3	2	14
21	3	4	5	4	2	18
22	5	2	4	3	3	17
23	5	4	2	5	3	19
24	5	5	2	5	3	20
25	2	4	5	4	2	17
26	2	3	3	3	4	15
27	5	4	2	4	3	18
28	4	3	2	3	2	14
29	3	2	2	3	2	12
30	2	2	2	2	2	10
31	2	4	5	5	4	20
32	3	2	5	5	3	18
33	3	2	2	4	3	14
34	2	3	3	4	3	15
35	2	2	2	2	2	10
36	2	5	4	5	3	19
37	4	2	3	2	2	13
38	3	2	2	2	2	11
39	4	2	5	3	3	17
40	2	4	4	2	3	15

DATA HASIL KUESIONER LOYALITAS(Y)

N	BUTIR PERNYATAAN					TOTAL
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	24
2	5	4	2	4	4	19
3	2	3	4	3	5	17
4	5	3	2	3	4	17
5	2	3	4	3	3	15
6	3	3	4	3	3	16
7	4	3	4	3	2	16
8	2	3	4	3	4	16
9	2	3	5	3	3	16
10	3	4	2	4	3	16
11	5	4	2	4	3	18
12	2	5	4	2	5	18
13	5	5	2	5	3	20
14	4	3	5	3	2	17
15	4	2	3	4	2	15
16	2	3	5	3	4	17
17	2	3	4	3	4	16
18	3	2	2	3	2	12
19	3	3	3	3	2	14
20	3	5	5	5	2	20
21	2	3	4	3	3	15
22	2	3	4	3	4	16
23	2	2	4	2	5	15
24	5	3	5	3	2	18
25	2	4	4	4	2	16
26	3	5	5	2	5	20
27	3	3	3	3	2	14
28	4	2	4	4	3	17
29	2	4	2	4	2	14
30	4	2	2	2	2	12
31	4	2	3	3	2	14
32	3	4	5	4	3	19
33	2	3	4	3	4	16
34	2	4	5	4	4	19
35	2	2	3	2	3	12
36	2	3	5	3	4	17
37	2	4	5	4	2	17
38	2	4	4	4	2	16
39	4	4	5	4	2	19
40	5	3	4	3	2	17

Lampiran 5 : Hasil Olah Data Uji Instrumen (40)

Correlations Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	-,283	,021	,258	,058	,439**
	Sig. (2-tailed)		,077	,900	,108	,723	,005
	N	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	-,283	1	-,205	,248	,327*	,341*
	Sig. (2-tailed)	,077		,204	,123	,039	,032
	N	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	,021	-,205	1	,327*	,511**	,574**
	Sig. (2-tailed)	,900	,204		,040	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	,258	,248	,327*	1	,445**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,108	,123	,040		,004	,000
	N	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	,058	,327*	,511**	,445**	1	,749**
	Sig. (2-tailed)	,723	,039	,001	,004		,000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,439**	,341*	,574**	,780**	,749**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,032	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,693	6

Correlations Motivasi (X2)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,114	-,313*	,281	,021	,347*
	Sig. (2-tailed)		,485	,049	,079	,899	,028
	N	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	,114	1	-,087	,182	-,007	,447**
	Sig. (2-tailed)	,485		,594	,260	,966	,004
	N	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	-,313*	-,087	1	,260	,380*	,555**
	Sig. (2-tailed)	,049	,594		,105	,016	,000
	N	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	,281	,182	,260	1	,056	,663**
	Sig. (2-tailed)	,079	,260	,105		,731	,000
	N	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	,021	-,007	,380*	,056	1	,578**
	Sig. (2-tailed)	,899	,966	,016	,731		,000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,347*	,447**	,555**	,663**	,578**	1
	Sig. (2-tailed)	,028	,004	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,677	6

Correlations Disiplin (X3)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	-,080	-,140	,419**	,126	,503**
	Sig. (2-tailed)		,623	,387	,007	,439	,001
	N	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	-,080	1	-,047	,337*	,293	,503**
	Sig. (2-tailed)	,623		,773	,034	,066	,001
	N	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	-,140	-,047	1	,214	,209	,448**
	Sig. (2-tailed)	,387	,773		,185	,197	,004
	N	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	,419**	,337*	,214	1	,427**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,007	,034	,185		,006	,000
	N	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	,126	,293	,209	,427**	1	,603**
	Sig. (2-tailed)	,439	,066	,197	,006		,000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,503**	,503**	,448**	,833**	,603**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,004	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,706	6

Correlations Loyalitas Kerja (Y)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,073	-,308	,305	-,231	,353*
	Sig. (2-tailed)		,656	,053	,056	,152	,026
	N	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	,073	1	,202	,519**	,209	,757**
	Sig. (2-tailed)	,656		,211	,001	,195	,000
	N	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	-,308	,202	1	-,002	,189	,458**
	Sig. (2-tailed)	,053	,211		,989	,242	,003
	N	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	,305	,519**	-,002	1	-,239	,548**
	Sig. (2-tailed)	,056	,001	,989		,137	,000
	N	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	-,231	,209	,189	-,239	1	,403**
	Sig. (2-tailed)	,152	,195	,242	,137		,010
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,353*	,757**	,458**	,548**	,403**	1
	Sig. (2-tailed)	,026	,000	,003	,000	,010	
	N	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,648	6

Lampiran 6: Olah Data Uji Hipotesis

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-,0167814
	Std. Deviation	,75614422
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,052
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,863	,583		3,196	,003
Lingkungan Kerja	-,016	,034	-,097	-,464	,645
Motivasi	-,050	,039	-,263	-1,275	,210
Disiplin	-,012	,026	-,075	-,459	,649

a. Dependent Variable: ABs_Res

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Loyalitas Kerja	16,55	2,396	40
Lingkungan Kerja	17,23	2,957	40
Motivasi	16,18	2,500	40
Disiplin	16,83	3,003	40

Correlations

		Loyalitas Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi	Disiplin
Pearson Correlation	Loyalitas Kerja	1,000	,771	,917	,384
	Lingkungan Kerja	,771	1,000	,654	,296
	Motivasi	,917	,654	1,000	,257
	Disiplin	,384	,296	,257	1,000
Sig. (1-tailed)	Loyalitas Kerja	.	,000	,000	,007
	Lingkungan Kerja	,000	.	,000	,032
	Motivasi	,000	,000	.	,055
	Disiplin	,007	,032	,055	.
N	Loyalitas Kerja	40	40	40	40
	Lingkungan Kerja	40	40	40	40
	Motivasi	40	40	40	40
	Disiplin	40	40	40	40

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,146	,963		,151	,881		
Lingkungan Kerja	,221	,056	,273	3,966	,000	,555	1,801
Motivasi	,678	,065	,707	10,392	,000	,568	1,759
Disiplin	,097	,043	,122	2,260	,030	,905	1,105

Model Summary ^b										
Mo del	R	R	Adjusted	Std. Error of the Estimate	R Square	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin- Watson
		Square	R Square		R Square Change	F Change	df1	df2		
1	,951 ^a	,905	,897	,767	,905	114,717	3	36	,000	1,518

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

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202,697	3	67,566	114,717	,000 ^b
	Residual	21,203	36	,589		
	Total	223,900	39			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja

TABEL r

Tabel r untuk df = 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Lampiran 8 Tabel t

(df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715

22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 9 Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95

38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89