

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti meliputi: a) merumuskan masalah yang akan dikaji dan menemukan tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini; b) melakukan studi kepustakaan untuk menyusun landasan teori dan metodologi dari konsep serta menyusun hipotesis; c) membuat alat ukur yang akan digunakan sebagai alat pengumpulan data; d) melakukan survey lokasi penelitian pada tanggal 21 maret 2011 dalam rangka untuk menentukan dan menemukan populasi penelitian yang sesuai dengan tujuan serta landasan teori; e) mengajukan surat ijin penelitian kepada Dinas Pertanian Propinsi Jawa Timur pada tanggal 22 maret 2011; f) menerima surat balasan untuk melakukan penelitian dari Dinas pertanian pada tanggal 20 april 2011; g) mengajukan contoh angket penelitian kepada kasubag tata usaha pada tanggal 25 april 2011 sebagai prasyarat untuk dapat membagikan angket kepada para pegawai di bagian tata usaha; h) membagikan dan pengumpulan kembali kuesioner penelitian. Proses penyebaran angket dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang terdiri dari tiga skala, kepada para pegawai. Dimulai dengan membagikan kuesioner kepada pegawai subbagian kepegawaian,

kemudian ke subbagian perlengkapan dan yang terakhir ke subbagian pengelola umum. Dalam pengisian kuesioner peneliti melakukan pendampingan secara langsung, artinya peneliti menjelaskan terlebih dahulu mengenai prosedur pengisian dan hal-hal yang kurang dipahami oleh subyek berkaitan dengan kuesioner. Dan pengambilan kuesioner dilakukan secara langsung setelah subyek selesai mengerjakan; i) skoring dan pengolahan data; j) analisis data dan membuat laporan hasil penelitian.

Penelitian ini dilakukan di bagian tata usaha Dinas Pertanian Provinsi Jawa Timur pada tanggal 22 maret sampai 11 mei 2011. Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di bagian tata usaha (kecuali kasubag tata usaha) yang berjumlah 44 pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran angket (kuesioner), yang mana angket tersebut berisi pernyataan-pernyataan yang dikembangkan dari indikator-indikator variabel.

Sebelum memutuskan untuk memilih sub bagian tata usaha Dinas Pertanian sebagai populasi penelitian, peneliti melakukan survey dan interview kepada pegawai sub bagian tata usaha yang kemudian dilanjutkan dengan proses perijinan penelitian yang kemudian pihak dinas yang bersangkutan memberikan data mengenai struktur kepemimpinan dan daftar nama-nama pegawai di instansi tersebut.

Setelah itu kemudian peneliti mulai untuk mengajukan contoh angket penelitian kepada kasubag yang kemudian diteruskan dengan

pemberian nota dinas sebagai surat pengantar untuk membagikan angket kepada para pegawai di bagian pengelola umum, kepegawaian dan perlengkapan. Setelah semua pegawai mengisi angket yang diberikan, kemudian peneliti melakukan penskoringan yang diolah dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 11,5. Setelah proses penskoringan, peneliti menyusun hasil dan membuat laporan hasil penelitian dan dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda diketahui koefisien determinansi (R Square) sebesar 0,343, yang berarti 34,4% variabel disiplin kerja dipengaruhi/dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan iklim organisasi, sedangkan sisanya lagi sebesar 65,6 % dipengaruhi oleh variabel/faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tanda positif pada setiap koefisien korelasi dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antar variabel. Hal ini berarti hubungan antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan disiplin kerja adalah searah, artinya hubungan antara ketiga variabel adalah berbanding lurus, semakin tinggi/besar motivasi kerja pegawai dan semakin kondusif iklim organisasi yang bersangkutan maka semakin tinggi/baik pula kedisiplinan kerja para pegawai dan begitu pula sebaliknya.

Tabel 2.4
Rangkuman uji korelasi

Variabel yang diuji	Koefisien korelasi
Motivasi kerja-disiplin kerja	0,002
Iklm organisasi-disiplin kerja	0,000

Pada uji signifikan koefisien korelasi didapatkan t hitung sebesar 2,116 untuk variabel motivasi kerja, dan t hitung sebesar 3,227 dibandingkan dengan nilai t tabel yang besarnya 2,021. Berdasarkan kaidah bahwa jika t hitung lebih besar dari t tabel berarti harga koefisien regresi signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi adalah signifikan. Berdasarkan uji t maka hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada populasi lain sebagaimana ciri-ciri subyek penelitian.

Tabel 2.5
Rangkuman uji signifikansi koefisien korelasi

Variabel yang diuji	Hasil perhitungan rumus	Koefisien tabel	Keterangan
Motivasi kerja	$T_{hitung} = 2,116$	$t_{tabel} = 2,021$	Koefisien korelasi signifikan (dapat digeneralisasikan)
Iklm organisasi	$T_{hitung} = 3,227$	$T_{tabel} = 2,021$	Koefisien korelasi signifikan (dapat digeneralisasikan)

Pada model persamaan regresi dapat diketahui:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 12,844 + 0,193X1 + 0,375X2$$

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) mempengaruhi variabel disiplin kerja (Y) sebesar 0,193 atau sebesar 19,3 % yang artinya bahwa setiap peningkatan/penambahan 19,3% motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan meningkatkan 0,193 kedisiplinan kerja pegawai. Sedangkan di pihak lain variabel iklim organisasi (X2) mempengaruhi variabel disiplin kerja sebesar 0,375 atau sebesar 37,5 %. Yang artinya bahwa setiap peningkatan sebesar 37,5% iklim organisasi untuk menjadi lebih kondusif, akan meningkatkan kedisiplinan kerja para pegawai sebesar 0,375. Besarnya harga koefisien X1 dan X2 menjelaskan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi akan berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja pegawai dengan besar pengaruh yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada motivasi kerja dan iklim organisasi tersebut akan semakin meningkatkan disiplin kerja para pegawai di instansi tersebut.

Untuk memudahkan proses analisis data, maka semua proses analisis data dibantu dengan menggunakan program *SPSS for Windows* versi 11,5

B. Pengujian Hipotesis

Pada bab terdahulu (bab II) telah dikemukakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat suatu hubungan yang

signifikan antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan disiplin kerja karyawan.

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan taraf signifikansi (p -value) dengan galatnya. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji korelasi telah diperoleh besarnya korelasi variabel motivasi kerja sebesar 0,420 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Sedangkan untuk variabel iklim organisasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,521 dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan kaidah yang menyatakan bahwa jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak maka dari hasil yang diperoleh dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi memang memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja pegawai.

Tabel 2.6

Rangkuman uji hipotesis

Variabel yang diuji	Koefisien korelasi	Keterangan
Motivasi kerja	0,002	H_a Diterima
Iklim organisasi	0,000	H_a Diterima

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat dari As'ad (2004: 8) yang menyatakan bahwa perilaku disiplin kerja seseorang tidak dapat terlepas dari dua faktor yaitu faktor internal yakni motivasi, dan faktor eksternal yakni faktor lingkungan kerja. Dimana kedua faktor tersebut memiliki kontribusi yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja pegawai dan iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai sebagaimana hasil uji korelasi yang menunjukkan angka 0,002 untuk variabel motivasi kerja dan angka sebesar 0,000 untuk iklim organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai dan semakin kondusif lingkungan kerja/iklim organisasi pegawai akan semakin meningkatkan kedisiplinan kerja para pegawai, begitu pula sebaliknya. Hal ini seperti yang ditunjukkan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Sulistyani dan Sumarno (2011) mengenai prediktor-prediktor yang turut memicu kedisiplinan kerja pegawai, motivasi kerja diketahui cukup memberikan kontribusi terhadap munculnya perilaku disiplin kerja karyawan sebesar 34%.

Dalam prakteknya, perilaku disiplin memang tidak semudah seperti apa yang dipikirkan, karena perilaku disiplin tentu saja tidak terlepas dari kebiasaan dan nilai yang dianut pribadi masing-masing. Disiplin merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai suatu puncak

kesuksesan. Karena pada dasarnya, manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerjanya. Oleh karena itu perlu adanya perhatian dan pengkajian terhadap hal-hal apa saja yang memiliki hubungan terhadap disiplin kerja dalam upaya untuk mempermudah proses menciptakan sikap disiplin pada masyarakat.

Motivasi kerja seseorang serta kondisi iklim organisasi dimana individu yang bersangkutan bekerja merupakan dua faktor diantara sekian banyak faktor yang menjadi penyebab/pendukung terciptanya disiplin kerja. Orang yang sangat termotivasi untuk mencapai tujuan yang ia inginkan, tentu saja orang tersebut akan berupaya semaksimal mungkin untuk melakukan sesuatu yang membuatnya sampai pada tujuan tersebut. Namun, perilaku disiplin kerja tidak terlepas dari adanya pengaruh iklim organisasi pada instansi yang bersangkutan, dimana iklim organisasi menurut Gibson dkk (2000) adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya, seseorang dapat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan dimana dia berada, dengan demikian perubahan yang terjadi baik di dalam individu maupun lingkungan dapat menunjang atau bahkan dapat menghambat kinerja orang yang bersangkutan.

Hal-hal tersebut ternyata di dukung oleh hasil yang signifikan dari penelitian yang dilakukan, dimana hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa

terdapat hubungan yang positif (+) antara motivasi kerja (X_1), dan iklim organisasi (X_2) dengan disiplin kerja para pegawai. Artinya, semakin tinggi/besar motivasi seseorang untuk bekerja/berprestasi dan semakin kondusif iklim organisasi yang dirasakan oleh para pegawai maka akan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja para pegawainya.

Dari hasil penelitian ini juga ditemukan besarnya sumbangan yang diberikan oleh motivasi kerja dan iklim organisasi dalam memacu perilaku disiplin kerja pegawai, hal tersebut dapat diketahui dari persamaan regresi dimana dalam persamaan tersebut diketahui sumbangan yang diberikan oleh motivasi kerja untuk memacu kedisiplinan kerja pegawai adalah sebesar 0,193 atau sebesar 19,3 % dengan sumbangan efektif yang diberikan adalah sebesar 3,72%. Sedangkan di pihak lain iklim organisasi memberikan sumbangan terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,375 atau sebesar 37,5 % dengan sumbangan efektif yang diberikan adalah sebesar 14,06%. Dari besarnya sumbangan yang diberikan tersebut dapat diketahui bahwasanya iklim organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dalam memacu munculnya perilaku disiplin kerja yang dilakukan oleh para pegawai.

Pegawai mempunyai perbedaan dalam menangkap iklim organisasi, yang mungkin dirasakan dapat memberi semangat dalam bekerja, atau justru malah sebaliknya sebagai suatu tekanan, yang dapat membuat perilaku pegawai tidak sejalan dengan iklim organisasi yang diharapkan. Sejalan dengan itu, Wijayanto (2003: 133) mengatakan bahwa terbentuknya

iklim yang mendorong terbentuknya sikap dan perilaku proaktif, kreatif dan inovatif akan membawa manusia dan organisasi kepada kekuatan yang sangat besar untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Oleh karena itu dituntut peranan yang besar dari pihak manajemen untuk mengubah iklim organisasi menjadi lingkungan yang mendukung kinerja para pegawainya. Motivasi kerja tidak kalah pentingnya dengan iklim dalam mempengaruhi karyawan, karena bagaimanapun seseorang akan berbuat/melakukan sesuatu berdasarkan apa yang ia inginkan, sebagaimana dalam bukunya "*manajemen sumber daya manusia*", Martoyo (2000: 164) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang dalam melakukan sesuatu atau bekerja.

Disamping hasil penelitian tersebut diatas, perlu dijelaskan bahwa kecenderungan untuk berperilaku disiplin banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor sebagaimana dikatakan oleh Helmi (1996: 37-38) bahwasanya perilaku disiplin kerja dibentuk karena faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional). Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut. System nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin ditempat kerja. System nilai akan terlihat dalam sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.