

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Data Variabel Y (Disiplin Kerja)

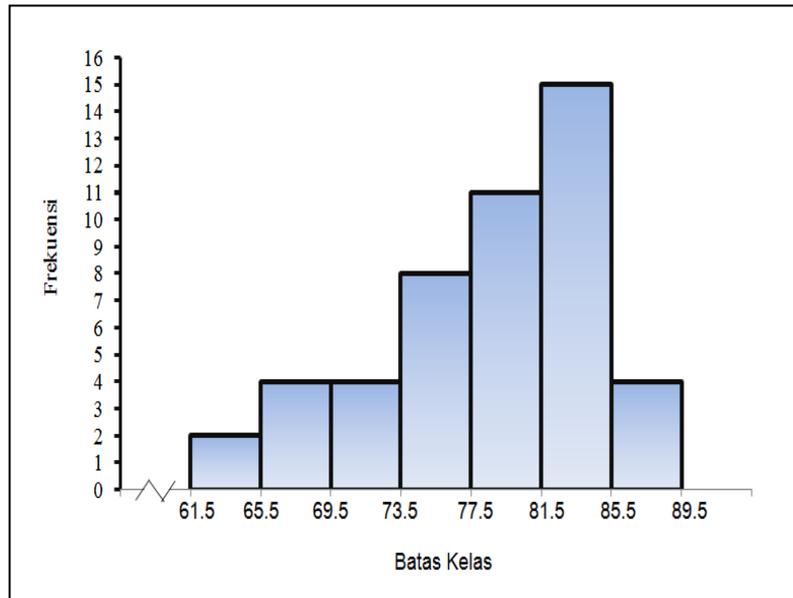
Data Disiplin kerja diperoleh dari data hasil penilaian disiplin kerja tahun 2012 para karyawan PT. Asuransi Purna Artanugraha dengan skor tertinggi 89 dan skor terendah sebesar 62 dengan skor rata-rata 78,38; varians 45,048; dan skor simpang baku sebesar 6,712.

Distribusi frekuensi data disiplin kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 27; banyaknya kelas interval 6,53 dibulatkan menjadi 7, dan panjang interval kelas adalah 3,875 dibulatkan menjadi 4.

Tabel IV.1

Distribusi Frekuensi Variabel Y (Disiplin Kerja)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
62 - 65	61,5	65,5	2	4,2%
66 - 69	65,5	69,5	4	8,3%
70 - 73	69,5	73,5	4	8,3%
74 - 77	73,5	77,5	8	16,7%
78 - 81	77,5	81,5	11	22,9%
82 - 85	81,5	85,5	15	31,3%
86 - 89	85,5	89,5	4	8,3%
Jumlah			48	100%



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel disiplin kerja yaitu terletak pada interval kelas keenam yaitu 82-85 dengan frekuensi relatif sebesar 31,3%. Kelas terendah variabel disiplin kerja yaitu terletak pada interval kelas pertama yaitu 62-65 dengan frekuensi relatif sebesar 4,2%.

2. Data Variabel X_1 (Motivasi)

Data Motivasi diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 48 responden dengan menggunakan skala *likert*. Instrumen penelitian berisikan 16 butir pernyataan yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas yang

terbagi dalam dua indikator, yaitu dorongan dengan sub indikator kegigihan dalam bertindak dan antusiasme. Indikator yang kedua yaitu keinginan dengan sub indikator memuaskan kebutuhan.

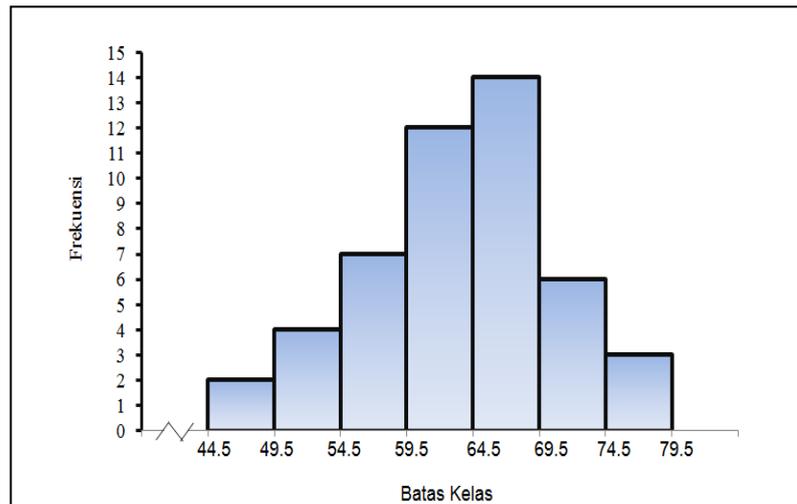
Berdasarkan data yang diperoleh dari motivasi memiliki skor tertinggi sebesar 79 dan skor terendah sebesar 45, skor rata-rata 63,44; skor varians 52,890; dan skor simpang baku sebesar 7,273.

Distribusi frekuensi data motivasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 33; banyaknya kelas interval 6,53 dibulatkan menjadi 7, dan panjang interval kelas adalah 4,714 dibulatkan menjadi 5.

Tabel IV.2

Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Motivasi)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
45 - 49	44,5	49,5	2	4,2%
50 - 54	49,5	54,5	4	8,3%
55 - 59	54,5	59,5	7	14,6%
60 - 64	59,5	64,5	12	25,0%
65 - 69	64,5	69,5	14	29,2%
70 - 74	69,5	74,5	6	12,5%
75 - 79	74,5	79,5	3	6,3%
Jumlah			48	100%



Gambar IV.2
Grafik Historgam Variabel X₁ (Motivasi)

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel motivasi yaitu terletak pada interval kelas kelima yakni antara 65-69 dengan frekuensi relatif sebesar 29,2% dan frekuensi kelas terendah terletak pada interval kelas pertama yakni antara 45-49 dengan frekuensi relatif sebesar 4,2%.

Tabel IV.3
Rata-rata Hitung Skor Indikator Motivasi

No.	Indikator	Soal	Total	Mean	%
1	Dorongan	9	1639	182,11	47,55%
2	Keinginan	7	1406	200,86	52,45%
Total		16	3045	382,97	100%

Sedangkan data motivasi berdasarkan nilai rata-rata sub indikator adalah :

Tabel IV.4
Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi

No.	Indikator	Sub Indikator	Soal	Total	Mean	%
1	Dorongan	Kegigihan dalam bertindak	6	1099	183,17	32,47%
		Antusiasme	3	540	180	31,91%
2	Kebutuhan	Memuaskan kebutuhan	7	1406	200,86	35,61%
Total			16	3045	564,02	100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, dapat diketahui indikator motivasi yang paling tinggi adalah pada indikator keinginan yaitu 52,45% sedangkan indikator motivasi yang paling rendah adalah pada indikator dorongan yaitu sebesar 47,55%.

Kemudian sub indikator motivasi yang paling tinggi adalah pada sub indikator memuaskan kebutuhan yaitu sebesar 35,61%. Selanjutnya sub indikator motivasi yang paling rendah adalah pada sub indikator antusiasme sebesar 31,91%.

3. Data Variabel X₂ (Kepuasan Kerja)

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 48 responden dengan menggunakan skala *likert*. Instrumen penelitian berisikan 19 butir pernyataan yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas yang terbagi dalam lima dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan (supervisi), gaji dan rekan kerja.

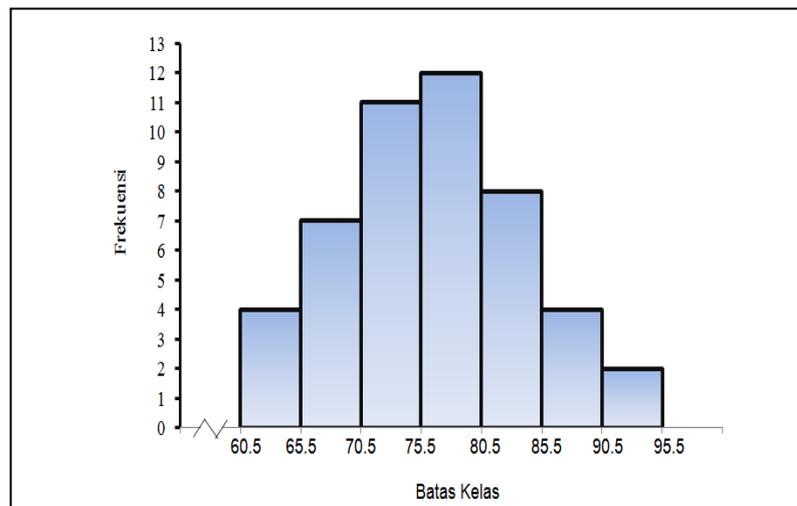
Berdasarkan data yang diperoleh dari kepuasan kerja memiliki skor tertinggi sebesar 95, skor terendah 61 dan skor rata-rata 76,35; skor varians 61,340; dan skor simpang baku sebesar 7,832.

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 34; banyaknya kelas interval 6,53 dibulatkan menjadi 7, dan panjang interval kelas adalah 4,857 dibulatkan menjadi 5.

Tabel IV.5

Distribusi Frekuensi Variabel X₂ (Kepuasan kerja)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
61 - 65	60,5	65,5	4	8,3%
66 - 70	65,5	70,5	7	14,6%
71 - 75	70,5	75,5	11	22,9%
76 - 80	75,5	80,5	12	25,0%
81 - 85	80,5	85,5	8	16,7%
86 - 90	85,5	90,5	4	8,3%
91 - 95	90,5	95,5	2	4,2%
Jumlah			48	100%



Gambar IV.3

Grafik Histogram X_2 (Kepuasan kerja)

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu terletak pada interval kelas keempat yakni antara 76-80 dengan frekuensi relatif sebesar 25% dan frekuensi kelas terendah terletak pada interval kelas ketujuh yakni antara 91-95 dengan frekuensi relatif sebesar 4,2%.

Tabel IV. 6

Rata-rata Hitung Skor Dimensi Kepuasan kerja

No.	Indikator	Soal	Total	Mean	%
1	Pekerjaan itu sendiri	3	576	192	19,9%
2	Kesempatan promosi	4	746	186,5	19,3%
3	Pengawasan (Supervisi)	3	577	192,33	20%
4	Gaji	4	800	200	20,7%
5	Rekan Kerja	5	966	193,2	20%
Total		19	3665	964,03	100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, dapat diketahui dimensi kepuasan kerja yang paling tinggi adalah pada dimensi gaji yaitu 20,7% sedangkan dimensi kepuasan kerja yang paling rendah adalah pada dimensi kesempatan promosi yaitu sebesar 19,3%.

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5%. Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal. Sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Uji Normalitas Data

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja (Y)	.110	48	.190	.934	48	.010
Motivasi (X1)	.114	48	.151	.979	48	.539
Kepuasan Kerja (X2)	.081	48	.200*	.988	48	.906

a. Lilliefors Significance Correction

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

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi nilai disiplin kerja (Y), motivasi (X₁), kepuasan kerja (X₂), dan signifikansi residual adalah 0,190, 0,151 dan 0,200 yang semuanya lebih dari signifikansi 0,05 maka data H₀ diterima artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan metode statistik.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output *Deviation from Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 17.0.

Tabel IV.8
Hasil Uji Linearitas X_1 Dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja (Y) * Motivasi (X1)	Between Groups	(Combined) Linearity	1515.517	25	60.621	2.216	.032
		Deviation from Linearity	628.693	1	628.693	22.986	.000
			886.824	24	36.951	1.351	.241
	Within Groups		601.733	22	27.352		
Total			2117.250	47			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,241 yang lebih besar dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan data motivasi dengan disiplin kerja mempunyai hubungan yang linear.

Table IV.9
Hasil Uji Linearitas X_2 Dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja (Y) * Kepuasan Kerja (X2)	Between Groups	(Combined) Linearity	1544.283	28	55.153	1.829	.087
		Deviation from Linearity	556.486	1	556.486	18.454	.000
			987.797	27	36.585	1.213	.336
	Within Groups		572.967	19	30.156		
Total			2117.250	47			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,336 yang lebih besar dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan data kepuasan kerja dengan disiplin kerja mempunyai hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Tabel IV.10

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi (X1)	.849	1.178
	Kepuasan Kerja (X2)	.849	1.178

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* 0,849 yang berarti lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1,178 yang berarti kurang dari 10. Jadi, dapat

disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* dengan mengabsolutkan nilai residual dan melihat pola nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel IV.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Uji Glejser)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.447	4.364		2.852	.007
	Motivasi (X1)	.000	.058	-.003	-.017	.987
	Kepuasan Kerja (X2)	-.105	.054	-.300	-1.943	.058

a. Dependent Variable: Abres

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi motivasi sebesar $0,987 > 0,05$ dan signifikansi kepuasan kerja sebesar $0,058 > 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih dari $0,05$ maka H_0 diterima artinya dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Persamaan Regresi Ganda

Tabel IV.12

Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.360	8.628		3.635	.001
	Motivasi (X1)	.376	.115	.407	3.257	.002
	Kepuasan Kerja (X2)	.304	.107	.354	2.835	.007

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Nilai-nilai untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel di atas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 31,360 + 0,376 X_1 + 0,304 X_2$$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta sebesar 31,360, artinya jika motivasi nilainya 0 dan kepuasan kerja nilainya 0, maka disiplin kerja nilainya positif 31,360.

Nilai koefisien (b_1) sebesar 0,376 artinya jika variabel motivasi nilainya meningkat kenaikan 1%, maka akan

menaikkan satu satuan disiplin kerja sebesar 0,376 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara motivasi dengan disiplin kerja, semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi disiplin kerjanya.

Nilai koefisien (b_2) sebesar 0,304 artinya jika kepuasan kerja meningkat 1%, maka akan menaikkan satu satuan disiplin kerja sebesar 0,304.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Di bawah ini disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan program SPSS, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.13
ANOVA (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	854.226	2	427.113	15.218	.000 ^a
	Residual	1263.024	45	28.067		
	Total	2117.250	47			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas, F_{hitung} sebesar 15,218. Sedangkan besarnya F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 5% $df_1=k-1$ atau $3-1=2$, dan $df_2= n-k-1$ atau $48-2-1 = 45$. Didapat F_{tabel} adalah 3,20.

Dapat diketahui $F_{hitung} (15,218) > F_{tabel} (3,20)$, artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan motivasi dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel IV.14

Tabel Regresi (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.360	8.628		3.635	.001
	Motivasi (X1)	.376	.115	.407	3.257	.002
	Kepuasan Kerja (X2)	.304	.107	.354	2.835	.007

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Uji t dapat dilihat dalam tabel di atas, berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t_{hitung} dari konsep diri sebesar 3,257 dan t_{tabel}

dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 5% dengan $df = n - k - 1$ atau $48 - 2 - 1 = 45$, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,67.

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari motivasi (3,257) > t_{tabel} (1,67) jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Selain itu berdasarkan hasil output di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari kepuasan kerja (2,835) > t_{tabel} (1,67) jadi H_0 ditolak, kesimpulannya yaitu kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel IV. 15

Tabel Summary (Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.377	5.298

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (X1)

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai R^2 adalah 0,403. Jadi kemampuan dari variabel motivasi dan kepuasan kerja untuk

menjelaskan disiplin kerja secara simultan yaitu 40,3% sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda, secara bersama-sama pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja diperoleh koefisien determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,403 yang artinya pengaruh variabel independent motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependent (disiplin kerja) sebesar 40,3%. Sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dari hasil uji hipotesis kedua variabel bebas yaitu motivasi dan kepuasan kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja yang dilihat dari $F_{hitung} (15,218) > F_{tabel} (3,20)$. Lalu secara parsial variabel motivasi memiliki $t_{hitung} = 3,257$ dan kepuasan kerja memiliki $t_{hitung} = 2,835$ dengan $t_{tabel} = 1,67$ dimana secara terpisah menyatakan signifikansinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya masing-masing variabel bebas yaitu motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja. Artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi disiplin kerja.

Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi maka semakin rendah pula disiplin kerja. Selain itu, semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi disiplin kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka disiplin kerjanya semakin rendah.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak dapat sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain:

1. Sampel penelitian masih sedikit dan sangat terbatas di kalangan para karyawan PT. Asuransi Purna Artanugraha data mungkin dianggap kurang representatif.
2. Terdapat kelemahan dalam proses pengumpulan data yaitu karena kesibukan karyawan PT. Asuransi Purna Artanugraha sebagai responden yang merasa tidak berkepentingan dalam penelitian dan tidak berpengaruh terhadap pekerjaannya sehingga kurang mencermati pada saat menjawab pernyataan yang diberikan.
3. Variabel terikat yaitu disiplin kerja tidak selalu dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
4. Hasil dari penelitian hanya berlaku pada karyawan PT. Asuransi Purna Artanugraha dan tidak dapat digeneralisasikan pada

perusahaan lainnya, karena setiap respondennya memiliki karakteristik dan keinginan yang berbeda.

5. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini.