

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Temuan Penelitian

Setelah data diperoleh kemudian diolah menggunakan *IBM SPSS Statistics 22 for Windows* dan *Microsoft Excel 2013* yang akan menghasilkan temuan penelitian. Pada bab ini peneliti akan memaparkan temuan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung.

4.1.1 Analisis Data

Pada analisis data terbagi menjadi dua tahap yaitu seleksi data dan klasifikasi data yang dijelaskan sebagai berikut :

4.1.1.1 Seleksi Data

Pemilihan data atau seleksi data dilakukan peneliti pada tahap awal ini. Tujuannya yaitu untuk memastikan bahwa responden telah mengisi kuesioner yang telah disebar dan memverifikasi bahwa data yang diperoleh memenuhi persyaratan untuk proses selanjutnya. Berikut adalah jumlah atau rekapitulasi kuesioner yang diberikan dan dikumpulkan dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Rekapitulasi Angket

Jumlah Responden	Jumlah Angket			
	Disebar	Terkumpul	Dapat Diolah	Persentase
49 Pegawai	49	49	49	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa angket yang tersebar dan terkumpul adalah sebanyak 49 angket, hal ini menunjukkan data yang terkumpul sesuai dengan jumlah responden. Dengan begitu data bisa diolah ke tahap selanjutnya.

4.1.1.2 Klasifikasi Data

Tahap selanjutnya adalah mengklasifikasikan data ke dalam kelompok-kelompok berdasarkan variabel. Selanjutnya, skor diberikan untuk setiap

kemungkinan tanggapan dengan menggunakan skala likert dan parameter yang ditetapkan oleh peneliti.

Tabel 4. 2 Skala Likert

Alternatif Jawaban Variabel X dan Y	Skor
Selalu (SL)	4
Sering (SR)	3
Jarang (JR)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber : Sugiyono (2017, hlm. 93)

4.1.2 Pengolahan Data

Setelah melalui tahap seleksi dan klasifikasi data, selanjutnya adalah tahap mengolah data. Berikut adalah tahapan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti :

4.1.2.1 Hasil Perhitungan Kecenderungan Umum Skor Responden Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata (*Weight Means Score*)

Tahap pertama yang dilakukan oleh peneliti dalam mengolah data yaitu menghitung kecenderungan umum skor responden berdasarkan perhitungan rata-rata pada masing-masing variabel yang digunakan. Perhitungan ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden di kuesioner. Skor yang dihasilkan dari perhitungan tersebut dikonsultasikan dengan tabel konsultasi WMS untuk mengetahui kecenderungannya. Berikut adalah tabel konsultasi WMS :

Tabel 4. 3 Konsultasi WMS

Rentang Nilai	Kategori	Kriteria
3,01 – 4,00	Selalu	Sangat Baik
2,01 – 3,00	Sering	Baik
1,01 – 2,00	Jarang	Rendah

Hasna Febriyani Putri, 2024

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IV BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Rentang Nilai	Kategori	Kriteria
0,01 – 1,00	Tidak Pernah	Sangat Rendah

Tabel diatas merupakan tabel yang menunjukkan uraian rentang nilai hasil perhitungan WMS yang kemudian disandingkan dengan masing-masing kriteria dan penafsiran setiap variabel. Berikut adalah hasil perhitungan skor WMS pada variabel X dan Y :

Tabel 4. 4 Hasil Perhitungan WMS Variabel X (Motivasi Kerja)

Hasil Perhitungan WMS Variabel X (Motivasi Kerja)													
Sub-Variabel	No. Item	Alternatif Jawaban								Jumlah		Rata-Rata	Kategori
		SL (4)		SR (3)		JR (2)		TP (1)					
		F	X	F	X	F	X	F	X	F	X	X/F	
Motivasi Internal	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas												
	1	37	148	12	36	0	0	0	0	49	184	3,76	Sangat Baik
	2	35	140	14	42	0	0	0	0	49	182	3,71	Sangat Baik
	Rata-rata Indikator											3,73	Sangat Baik
	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas												
	3	27	108	20	60	2	4	0	0	49	172	3,51	Sangat Baik
	4	24	96	25	75	0	0	0	0	49	171	3,49	Sangat Baik
	Rata-rata Indikator											3,50	Sangat Baik
	Memiliki tujuan yang jelas dan menantang												
	5	33	132	16	48	0	0	0	0	49	180	3,67	Sangat Baik
	6	18	72	22	66	7	14	2	2	49	154	3,14	Sangat Baik
	7	17	68	26	78	5	10	1	1	49	157	3,20	Sangat Baik
	Rata-rata Indikator											3,34	Sangat Baik
	Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya												
	8	27	108	16	48	6	12	0	0	49	168	3,43	Sangat Baik
	9	26	104	15	45	7	14	1	1	49	164	3,35	Sangat Baik
	10	28	112	18	54	3	6	0	0	49	172	3,51	Sangat Baik
	Rata-rata Indikator											3,43	Sangat Baik
	Memiliki rasa senang dalam bekerja												
11	19	76	24	72	6	12	0	0	49	160	3,27	Sangat Baik	

Hasna Febriyani Putri, 2024

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IV BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	12	18	72	22	66	7	14	2	2	49	154	3,14	Sangat Baik
	Rata-rata Indikator											3,20	Sangat Baik
	Selalu Berusaha mengungguli orang lain												
	13	18	72	20	60	8	16	3	3	49	151	3,08	Sangat Baik
	14	21	84	19	57	5	10	4	4	49	155	3,16	Sangat Baik
	Rata-rata Indikator											3,12	Sangat Baik
	Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan												
	15	19	76	26	78	4	8	0	0	49	162	3,31	Sangat Baik
	16	22	88	24	72	3	6	0	0	49	166	3,39	Sangat Baik
	Rata-rata Indikator											3,35	Sangat Baik
	Rata-Rata Motivasi Internal											3,38	Sangat Baik
Motivasi Eksternal	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya												
	17	37	148	9	27	3	6	0	0	49	181	3,69	Sangat Baik
	18	18	72	21	63	9	18	1	1	49	154	3,14	Sangat Baik
	Rata-rata Indikator											3,42	Sangat Baik
	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya												
	19	16	64	25	75	6	12	2	2	49	153	3,12	Sangat Baik
	20	20	80	22	66	6	12	1	1	49	159	3,24	Sangat Baik
	Rata-rata Indikator											3,18	Sangat Baik
	Bekerja dengan ingin memperoleh insentif												
	21	19	76	21	63	7	14	2	2	49	155	3,16	Sangat Baik
	22	18	72	20	60	7	14	4	4	49	150	3,06	Sangat Baik
	23	14	56	20	60	11	22	4	4	49	142	2,90	Baik
	Rata-rata Indikator											3,04	Sangat Baik
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan												
	24	18	72	19	57	10	20	2	2	49	151	3,08	Sangat Baik
25	19	76	26	78	3	6	1	1	49	161	3,29	Sangat Baik	
Rata-rata Indikator											3,18	Sangat Baik	
Rata-Rata Motivasi Eksternal											3,21	Sangat Baik	
Rata-rata Keseluruhan											3,29	Sangat Baik	

Sumber : Diolah dengan Microsoft Excel 2013

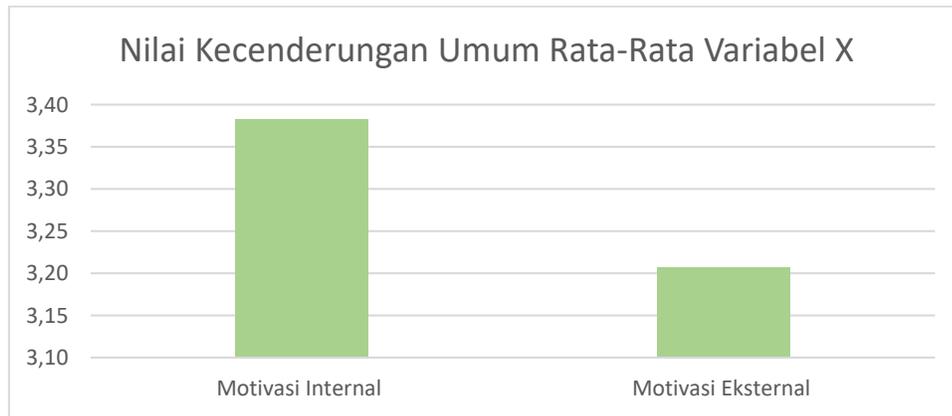
Berdasarkan perhitungan skor kecenderungan umum responden dengan menggunakan WMS, dapat dilihat bahwa skor kecenderungan umum pada variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai sebesar **3,29** dengan kriteria **sangat baik**. Dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel X (Motivasi Kerja) dengan sub-variabel motivasi internal dan motivasi eksternal para pegawai di Bapekom

Hasna Febriyani Putri, 2024

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IV BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

PUPR Wilayah IV Bandung sudah dilakukan dengan sangat baik. Dibawah ini merupakan nilai kecenderungan motivasi kerja yang disajikan dalam bentuk diagram :



Gambar 4. 1 Diagram Nilai Kecenderungan Umum Variabel X

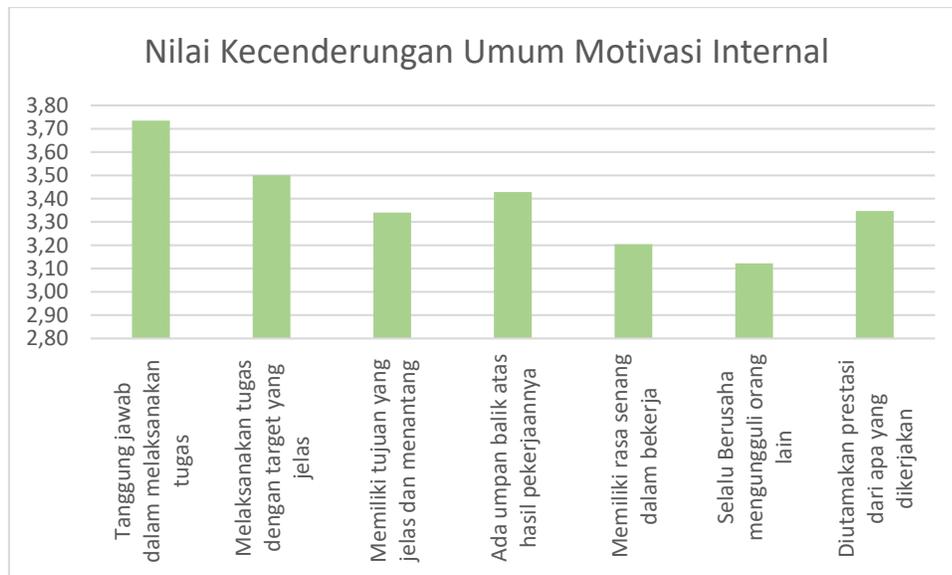
Peneliti akan menjelaskan secara lebih rinci terkait dari masing-masing indikator variabel Motivasi Kerja di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung sebagai berikut :

a. Motivasi Internal

Berdasarkan hasil perhitungan, sub-variabel motivasi internal memperoleh skor rata-rata kecenderungan sebesar **3,38** dengan kriteria **Sangat Baik**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi internal di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung dalam kondisi **Sangat Baik**. Hal tersebut bisa dilihat pada aspek nilai rata-rata kecenderungan dari masing-masing indikator pada motivasi internal. Pada indikator tanggung jawab dalam melaksanakan tugas memperoleh skor **3,73** dengan kriteria **Sangat Baik**, melaksanakan tugas dengan target yang jelas memperoleh skor **3,50** dengan kriteria **Sangat Baik**, memiliki tujuan yang jelas dan menantang memperoleh skor **3,34** dengan kriteria **Sangat Baik**, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya memperoleh skor **3,43** dengan kriteria **Sangat Baik**, memiliki rasa senang dalam bekerja memperoleh skor **3,20** dengan kriteria **Sangat Baik**, selalu berusaha

mengungguli orang lain memperoleh skor **3,12** dengan kriteria **Sangat Baik**, dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan memperoleh skor **3,35** dengan kriteria **Sangat Baik**.

Berikut adalah diagram skor yang didapat dari masing-masing variabel yang ada dalam sub-variabel motivasi internal :



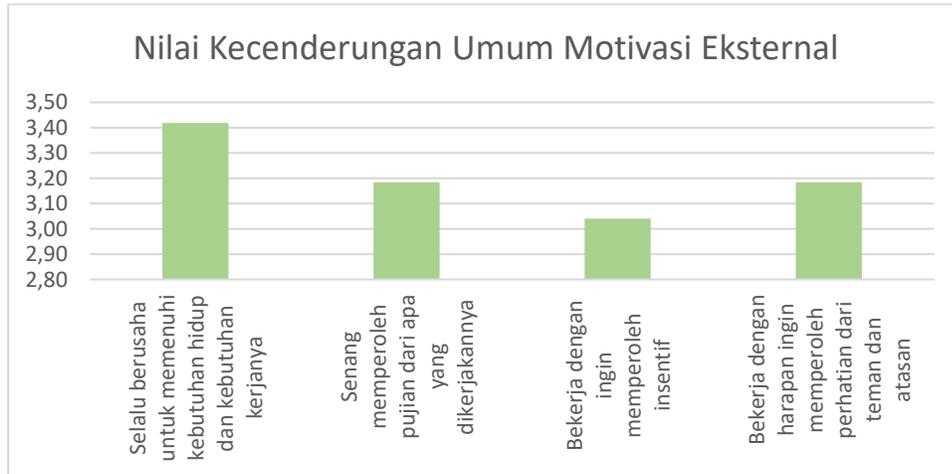
Gambar 4. 2 Diagram Nilai Kecenderungan Umum Motivasi Internal

b. Motivasi Eksternal

Berdasarkan hasil perhitungan, sub-variabel motivasi internal memperoleh skor rata-rata kecenderungan sebesar **3,21** dengan kriteria **Sangat Baik**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi eksternal di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung dalam kondisi **Sangat Baik**. Hal tersebut bisa dilihat pada aspek nilai rata-rata kecenderungan dari masing-masing indikator pada motivasi eksternal. Pada indikator selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya memperoleh skor **3,42** dengan kriteria **Sangat Baik**, Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan memperoleh skor **3,18** dengan kriteria **Sangat Baik**, bekerja dengan ingin memperoleh insentif memperoleh skor **3,04** dengan kriteria **Sangat Baik**, bekerja dengan

ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan memperoleh skor **3,18** dengan kriteria **Sangat Baik**.

Berikut adalah diagram skor yang didapat dari masing-masing variabel yang ada dalam sub-variabel motivasi eksternal :



Gambar 4. 3 Diagram Nilai Kecenderungan Umum Motivasi Eksternal

Tabel 4. 5 Hasil Perhitungan WMS Variabel Y

Hasil Perhitungan WMS Variabel Y (Disiplin Kerja)													
Sub-Variabel	No. Item	Alternatif Jawaban								Jumlah		Rata-Rata	Kategori
		SL (4)		SR (3)		JR (2)		TP (1)					
		F	X	F	X	F	X	F	X	F	X	X/F	
Taat Peraturan Waktu	Frekuensi kehadiran												
	1	31	124	16	48	2	4	0	0	49	176	3,59	Sangat Baik
	2	24	96	20	60	4	8	1	1	49	165	3,37	Sangat Baik
	3	27	108	19	57	3	6	0	0	49	171	3,49	Sangat Baik
	4	37	148	11	33	1	2	0	0	49	183	3,73	Sangat Baik
	Rata-rata Indikator											3,55	Sangat Baik
	Rata-rata Taat Peraturan Waktu											3,55	Sangat Baik
Taat Peraturan Organisasi	Penggunaan pakaian atau seragam kerja yang sudah ditentukan												
	5	32	128	15	45	2	4	0	0	49	177	3,61	Sangat Baik
	6	31	124	15	45	3	6	0	0	49	175	3,57	Sangat Baik

Hasna Febriyani Putri, 2024

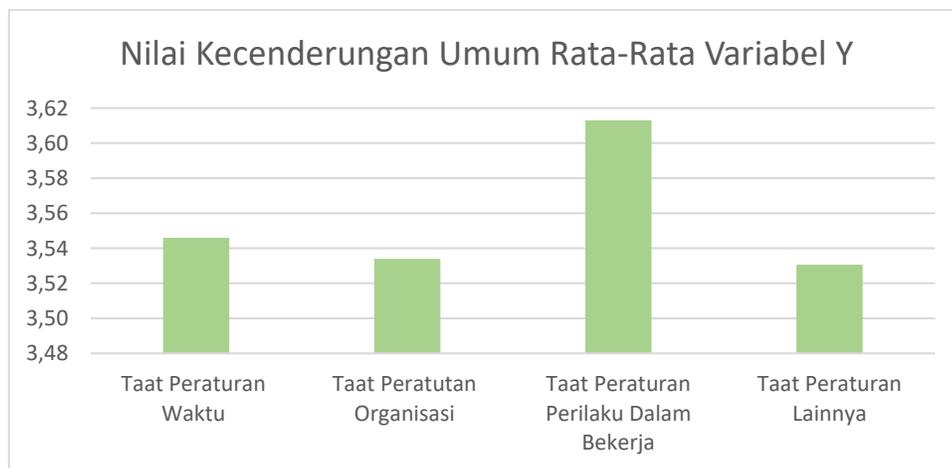
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IV BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	7	22	88	17	51	5	10	5	5	49	154	3,14	Sangat Baik
	Rata-rata Indikator											3,44	Sangat Baik
	Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku												
	8	34	136	14	42	1	2	0	0	49	180	3,67	Sangat Baik
	9	31	124	13	39	4	8	1	1	49	172	3,51	Sangat Baik
	10	36	144	11	33	2	4	0	0	49	181	3,69	Sangat Baik
	Rata-rata Indikator											3,63	Sangat Baik
	Rata-rata Taat Peraturan Organisasi											3,53	Sangat Baik
Taat Peraturan Perilaku Dalam Bekerja	Ketaatan pada standar kerja												
	11	33	132	14	42	2	4	0	0	49	178	3,63	Sangat Baik
	12	37	148	11	33	1	2	0	0	49	183	3,73	Sangat Baik
	13	32	128	15	45	2	4	0	0	49	177	3,61	Sangat Baik
	Rata-rata Indikator											3,66	Sangat Baik
	Tingkat kewaspadaan												
	14	32	128	16	48	1	2	0	0	49	178	3,63	Sangat Baik
	15	37	148	10	30	2	4	0	0	49	182	3,71	Sangat Baik
	16	33	132	15	45	1	2	0	0	49	179	3,65	Sangat Baik
	Rata-rata Indikator											3,67	Sangat Baik
	Mengerjakan tugas kerja hingga selesai setiap harinya												
	17	26	104	23	69	0	0	0	0	49	173	3,53	Sangat Baik
	18	29	116	18	54	2	4	0	0	49	174	3,55	Sangat Baik
	19	24	96	14	42	10	20	1	1	49	159	3,24	Sangat Baik
	Rata-rata Indikator											3,44	Sangat Baik
	Beretika dalam pekerjaan												
20	34	136	14	42	1	2	0	0	49	180	3,67	Sangat Baik	
21	36	144	11	33	2	4	0	0	49	181	3,69	Sangat Baik	
Rata-rata Indikator											3,68	Sangat Baik	
Rata-rata Taat Peraturan Perilaku Dalam Bekerja											3,61	Sangat Baik	
Taat Peraturan Lainnya	Norma yang berlaku												
	22	33	132	15	45	1	2	0	0	49	179	3,65	Sangat Baik
	23	29	116	16	48	4	8	0	0	49	172	3,51	Sangat Baik
	24	28	112	15	45	5	10	1	1	49	168	3,43	Sangat Baik
	Rata-rata Indikator											3,53	Sangat Baik
Rata-rata Taat Peraturan Lainnya											3,53	Sangat Baik	
Rata-rata Keseluruhan											3,56	Sangat Baik	

Sumber : Diolah dengan Microsoft Excel 2013

Berdasarkan perhitungan skor kecenderungan umum responden, dapat dilihat bahwa skor kecenderungan umum pada variabel Y (Disiplin Kerja) mendapat skor sebesar **3,56** dengan kriteria **Sangat Baik**. Dari Pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Y (Disiplin Kerja) dengan sub-variabel taat peraturan waktu, taat peraturan organisasi, taat peraturan dalam bekerja, dan taat peraturan lainnya para pegawai di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung sudah dilakukan dengan sangat baik. Dibawah ini adalah nilai kecenderungan pada variabel Y yang disajikan dalam bentuk diagram :



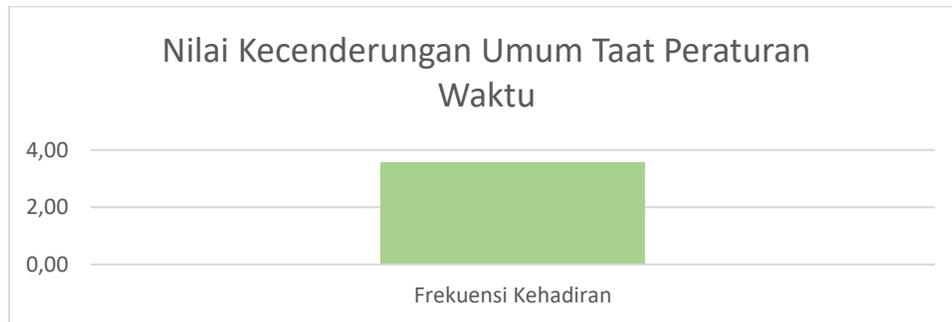
Gambar 4. 4 Diagram Nilai Kecenderungan Variabel Y

Peneliti akan menjelaskan secara lebih rinci terkait dari masing-masing indikator variabel Y (Disiplin Kerja) di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung sebagai berikut :

a. Taat Peraturan Waktu

Berdasarkan hasil perhitungan, sub-variabel taat peraturan waktu memperoleh skor rata-rata kecenderungan sebesar **3,55** dengan kriteria **Sangat Baik**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa taat peraturan waktu di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung dalam kondisi **Sangat Baik**. Hal tersebut bisa dilihat pada aspek nilai rata-rata kecenderungan dari indikator pada taat peraturan waktu. Pada indikator frekuensi kehadiran memperoleh skor **3,55**

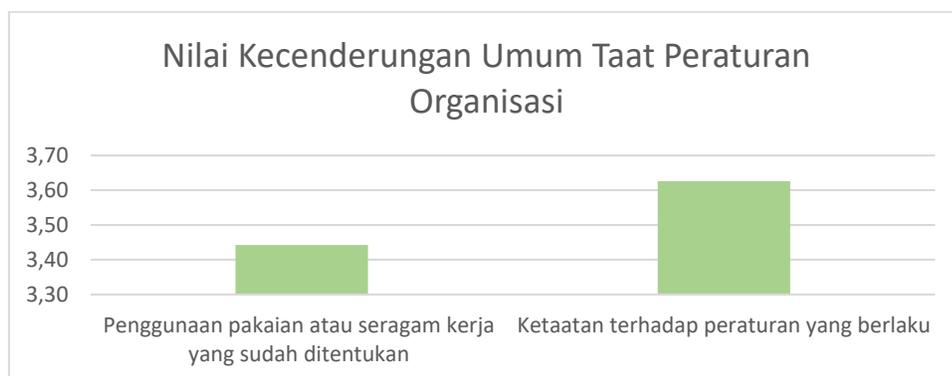
dengan kriteria **Sangat Baik**. Berikut adalah diagram skor yang didapat dari masing-masing variabel yang ada dalam sub-variabel taat peraturan waktu :



Gambar 4. 5 Diagram Nilai Kecenderungan Umum Taat Peraturan Waktu

b. Taat Peraturan Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan, sub-variabel taat peraturan organisasi memperoleh skor rata-rata kecenderungan sebesar **3,53** dengan kriteria **Sangat Baik**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa taat peraturan organisasi di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung dalam kondisi **Sangat Baik**. Hal tersebut bisa dilihat pada aspek nilai rata-rata kecenderungan dari masing-masing indikator pada sub-variabel taat pada organisasi. Pada indikator penggunaan pakaian atau seragam kerja yang sudah ditentukan memperoleh skor **3,44** dengan kriteria **Sangat Baik**, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku memperoleh skor **3,63** dengan kriteria **Sangat Baik**. Berikut adalah diagram skor yang didapat dari masing-masing variabel yang ada dalam sub-variabel taat peraturan organisasi :



Gambar 4. 6 Diagram Nilai Kecenderungan Umum Taat Peraturan Organisasi

Hasna Febriyani Putri, 2024

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IV BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

c. Taat Peraturan Perilaku Dalam Bekerja

Berdasarkan hasil perhitungan, sub-variabel taat peraturan perilaku dalam bekerja memperoleh skor rata-rata kecenderungan sebesar **3,61** dengan kriteria **Sangat Baik**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa taat peraturan perilaku dalam bekerja di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung dalam kondisi **Sangat Baik**. Hal tersebut bisa dilihat pada aspek nilai rata-rata kecenderungan dari masing-masing indikator pada sub-variabel taat peraturan perilaku dalam bekerja. Pada indikator ketaatan pada standar kerja memperoleh skor **3,66** dengan kriteria **Sangat Baik**, tingkat kewaspadaan memperoleh skor **3,67** dengan kriteria **Sangat Baik**, mengerjakan tugas kerja hingga selesai setiap harinya memperoleh skor **3,44** dengan kriteria **Sangat Baik**, beretika dalam bekerja memperoleh skor **3,68** dengan kriteria **Sangat Baik**. Berikut adalah diagram skor yang didapat dari masing-masing variabel yang ada dalam sub-variabel taat peraturan perilaku dalam bekerja :

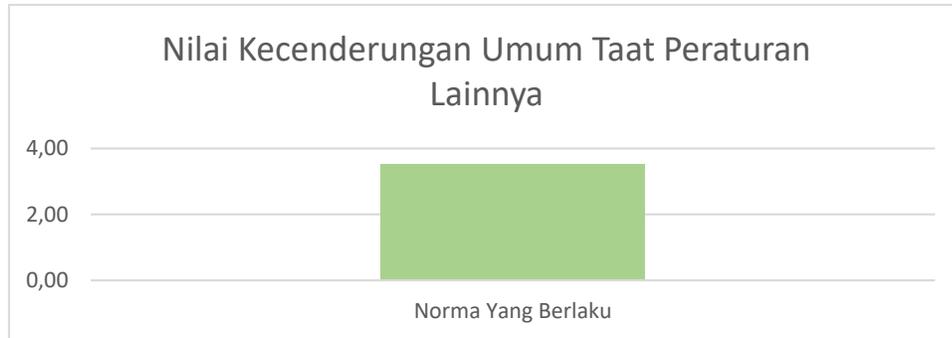


Gambar 4. 7 Diagram Nilai Kecenderungan Umum Taat Peraturan Perilaku Dalam Bekerja

d. Taat Peraturan Lainnya

Berdasarkan hasil perhitungan, sub-variabel taat peraturan lainnya memperoleh skor rata-rata kecenderungan sebesar **3,53** dengan kriteria **Sangat Baik**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa taat peraturan lainnya di Bapekom

PUPR Wilayah IV Bandung dalam kondisi **Sangat Baik**. Hal tersebut bisa dilihat pada aspek nilai rata-rata kecenderungan dari indikator pada taat peraturan lainnya. Pada indikator norma yang berlaku kehadiran memperoleh skor **3,53** dengan kriteria **Sangat Baik**. Berikut adalah diagram skor yang didapat dari masing-masing variabel yang ada dalam sub-variabel taat peraturan lainnya :



Gambar 4. 8 Diagram Nilai Kecenderungan Umum Taat Peraturan Lainnya

4.1.2.2 Hasil Mengubah Skor Mentah Menjadi Skor Baku Setiap Variabel

Setelah memperoleh skor mentah responden dari hasil analisis data masing-masing variabel, pada tahap ini peneliti perlu mengubah skor mentah menjadi skor baku. Tujuan dari pengolahan data ini ialah data yang sebelumnya berbentuk ordinal kemudian dirubah menjadi data interval. Berikut ini adalah hasil perhitungan skor mentah yang telah diubah menjadi skor baku pada masing-masing variabel dengan jumlah responden sebanyak 49 :

Tabel 4. 6 Skor Mentah dan Skor Baku Variabel X

No. Resp	Skor Mentah X	Skor Baku X	No. Resp	Skor Mentah X	Skor Baku X
1	97	63	26	97	63
2	67	36	27	92	58
3	91	57	28	78	46
4	79	47	29	92	58
5	95	61	30	80	47
6	94	60	31	75	43

No. Resp	Skor Mentah X	Skor Baku X	No. Resp	Skor Mentah X	Skor Baku X
7	75	43	32	79	47
8	81	48	33	73	41
9	91	57	34	84	51
10	95	61	35	78	46
11	93	59	36	66	35
12	95	61	37	93	59
13	69	37	38	93	59
14	94	60	39	61	30
15	93	59	40	100	66
16	83	50	41	89	56
17	82	49	42	84	51
18	69	37	43	86	53
19	67	36	44	92	58
20	82	49	45	76	44
21	67	36	46	93	59
22	97	63	47	84	51
23	70	38	48	80	47
24	60	29	49	64	33
25	83	50			

Sumber : Diolah dengan Microsoft Excel 2013

Tabel 4. 7 Skor Mentah dan Skor Baku Variabel Y

No. Resp	Skor Mentah Y	Skor Baku Y	No. Resp	Skor Mentah Y	Skor Baku Y
1	88	53	26	89	54
2	85	49	27	87	52
3	96	62	28	96	62
4	82	46	29	91	56
5	92	58	30	94	60
6	88	53	31	74	36
7	72	34	32	84	48
8	93	59	33	72	34
9	93	59	34	96	62
10	88	53	35	84	48
11	93	59	36	78	41
12	93	59	37	90	55

Hasna Febriyani Putri, 2024

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IV BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No. Resp	Skor Mentah Y	Skor Baku Y	No. Resp	Skor Mentah Y	Skor Baku Y
13	77	40	38	89	54
14	96	62	39	67	28
15	96	62	40	96	62
16	84	48	41	77	40
17	80	43	42	91	56
18	83	47	43	84	48
19	82	46	44	92	58
20	96	62	45	77	40
21	74	36	46	91	56
22	94	60	47	87	52
23	81	44	48	75	37
24	62	22	49	80	43
25	88	53			

Sumber : Diolah dengan Microsoft Excel 2013

4.1.2.3 Hasil Uji Normalitas

Setelah memperoleh skor baku, tahap selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah melakukan uji normalitas data yang bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dari setiap variabel. Pada uji normalitas ini peneliti menggunakan uji statistik dengan rumus *Kolmogov Smirnov* dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 22*. Pada Pengujian uji normalitas ini digunakan probabilitas *Asympt.Sig. (2-tailed)*.

Berikut adalah dasar pengambilan keputusan uji normalitas dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Nilai *Asympt.Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka H_0 diterima, maka tidak terdapat perbedaan antara distribusi data dengan distribusi normal.
- b. Nilai *Asympt.Sig. (2-tailed)* < 0,05 maka H_a diterima, maka terdapat perbedaan antara distribusi data dengan distribusi normal.

Berikut adalah hasil pengujian normalitas data terhadap kedua variabel yang diolah dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics 22*:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		49	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	6.79651391	
Most Extreme Differences	Absolute	.053	
	Positive	.047	
	Negative	-.053	
Test Statistic		.053	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.998 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.997
		Upper Bound	.999
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : Diolah dengan IBM SPSS Statistics 22

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap kedua variabel diatas, nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* yang didapat adalah sebesar **0,200**, jika dibandingkan dengan **0,05** maka **0,200 > 0,05**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian **berdistribusi normal**.

4.1.2.4 Hasil Uji Linearitas

Setelah melakukan uji normalitas, maka tahap selanjutnya adalah uji linearitas. Pada pengolahan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linier antara kedua variabel sehingga terletak pada satu garis lurus atau tidak. Uji linearitas

pada SPSS nantinya akan terlampir ANOVA yang mencantumkan nilai Signifikansi (Sig.) yang nantinya nilai tersebut akan dibandingkan dengan taraf signifikansi (α) yang bernilai 0,05.

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linear di antara kedua variabel
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang linear di antara kedua variabel

Dibawah ini merupakan hasil uji linearitas yang dilakukan terhadap kedua variabel dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 22* :

Tabel 4. 9 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	3897.596	24	162.400	4.402	.000
		Linearity	2565.735	1	2565.735	69.549	.000
		Deviation from Linearity	1331.862	23	57.907	1.570	.140
	Within Groups		885.383	24	36.891		
	Total		4782.980	48			

Sumber : Diolah dengan IBM SPSS Statistics 22

Berdasarkan hasil uji linearitas yang sudah terlampir pada tabel diatas, menghasilkan nilai Sig. sebesar **0,140**, jika dibandingkan dengan nilai **0,05** maka **0,140 $>$ 0,05**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **terdapat hubungan yang linear** antara variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Disiplin Kerja).

4.1.2.5 Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Tujuan uji hipotesis dilakukan ialah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan kolerasi antara variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y

(Disiplin Kerja) pada pegawai di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung. Uji

Hasna Febriyani Putri, 2024

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IV BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

hipotesis ini memuat beberapa proses pengujian data diantaranya uji koefisien kolerasi, uji signifikansi koefisien kolerasi, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi sederhana. Selain untuk mengetahui besaran pengaruh dan kolerasi antara kedua variabel, tujuan uji hipotesis ini juga bertujuan untuk menjawab hipotesis penelitian.

4.1.2.5.1 Hasil Uji Koefisien Kolerasi

Tujuan uji koefisien kolerasi adalah untuk mengetahui kolerasi antara variabel X (Morivasi Kerja) dan variabel Y (Disiplin Kerja) serta untuk mengetahui arah besaran kolerasi antara kedua variabel tersebut. Dalam perhitungannya, peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software IBM SPSS 22*. Untuk mengetahui tingkat hubungan dengan perolehan nilai yang didapat, nilai tersebut dapat ditafsirkan untuk memberikan interpretasi dengan menggunakan tabel interpretasi koefisien kolerasi dibawah ini :

Tabel 4. 10 Kriteria Interpretasi Koefisien Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Riduwan & Sunarto (2014, hlm. 81)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien kolerasi penelitian terhadap kedua variabel dengan bantuan *software IBM SPSS 22* :

Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Kolerasi

Correlations			
		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	49	49
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	49	49

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

Sumber : Diolah dengan IBM SPSS Statistics 22

Berdasarkan hasil uji koefisien kolerasi pada tabel diatas menghasilkan nilai sebesar **0,732**. Mengacu pada tabel interpretasi koefisien kolerasi diatas, maka nilai tersebut berada di antara nilai **0,60 – 0,799** dengan tingkat hubungan **Kuat**. Dapat disimpulkan bahwa nilai **0,732 berada di tingkatan hubungan yang Kuat**.

4.1.2.5.2 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Kolerasi

Tujuan dari uji signifikansi koefisien kolerasi ialah untuk mengetahui tingkat signifikansi kolerasi antara kedua variabel. Dalam pengambilan keputusannya nilai thitung yang didapat akan dibandingkan dengan ttabel dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$), dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dikatakan koefisien kolerasi antara variabel X dan Y artinya t signifikan.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dapat dikatakan koefisien kolerasi antara variabel X dan Y tidak signifikan.

Berikut adalah perolehan nilai pada uji signifikansi koefisien kolerasi yang diolah dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics 22*:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Kolerasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.444	5.056		2.659	.011
	Motivasi Kerja	.732	.099	.732	7.375	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Diolah dengan IBM SPSS Statistics 22

Berdasarkan tabel perolehan uji signifikansi koefisien kolerasi diatas, perolehan thitung yang didapat ialah **7,375**. Dikarenakan populasi yang digunakan penelitian sejumlah 49 pegawai maka derajat kebebasannya adalah ($dk = 49-2$) 47, mengacu pada ttabel yang digunakan memperoleh nilai **1,678**, sehingga **7,375 > 1,678** maka dapat disimpulkan bahwa **terdapat hubungan yang signifikan** antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

4.1.2.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besaran yang mempengaruhi antara variabel X (Motivasi Kerja) dan Y (Disiplin Kerja). Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi yang diolah dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics 22* :

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.527	6.868
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Sumber : Diolah dengan IBM SPSS Statistics 22

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi bisa dilihat pada kolom *R Square* dengan besaran **0,536**. Mengacu pada rumus koefisien dterminasi $KD = (r^2) \times 100\%$, maka **KD = 0,536** $\times 100\% = 53,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja sebesar **53,6%** di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung. Selebihnya 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

4.1.2.5.4 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Tahap terakhir dari pengolahan data ini yaitu uji analisis regresi sederhana. Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh suatu variabel dengan variabel yang lainnya dan bagaimana perubahan nilai variabel Y apabila nilai X dinaikkan atau diturunkan nilainya. Berikut adalah hasil Pengujian analisis regresi sederhana dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics 22* :

Tabel 4. 14 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

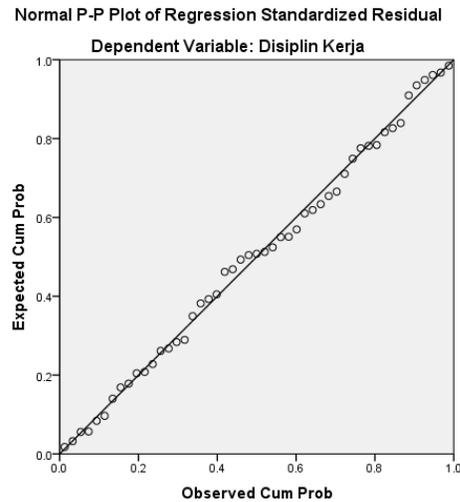
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.444	5.056		2.659	.011
	Motivasi Kerja	.732	.099	.732	7.375	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Diolah dengan IBM SPSS Statistics 22

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, nilai yang diperoleh konstanta **a sebesar 13,444** dan **b sebesar 0,732**. Maka persamaan yang diperoleh berdasarkan rumus adalah $\hat{Y} = a + bX$, maka $\hat{Y} = 13,444 + 0,732X$. Dapat disimpulkan bahwa jika terdapat perubahan pada variabel X (Motivasi Kerja) sebesar 1 (satu) poin, maka akan diikuti juga pada perubahan dalam variabel Y (Disiplin Kerja) sebesar 0,732. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X

(Motivasi Kerja) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Disiplin kerja) begitupun sebaliknya, variabel Y (Disiplin Kerja) memiliki ketergantungan terhadap variabel X (Motivasi Kerja) dengan arah perubahan positif. Berikut adalah hasil uji persamaan regresi sederhana yang disajikan dalam bentuk gambar :



Gambar 4. 9 Hasil Uji Persamaan Regresi Sederhana

Berdasarkan gambar diatas, terdapat variabel Y (Disiplin Kerja) yang menggambarkan garis yang linear serta terdapat titik-titik atau bulatan yang letaknya mendekati atau sekitaran pada garis lurus, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut **berdistribusi normal**. Sehingga dapat diartikan bahwa hubungan antar satu variabel X (Motivasi Kerja) mempunyai hubungan garis lurus dengan variabel Y (Disiplin Kerja).

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Pada pembahasan ini, peneliti akan memaparkan hasil dari penelitian berdasarkan temuan yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya. Pembahasan ini merupakan jawaban terkait rumusan masalah yang sudah di rumuskan dalam penelitian ini. Berikut adalah pembahasan hasil penelitian secara rinci :

4.2.1 Gambaran Motivasi Kerja di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai sebuah gairah atau dorongan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Adinda dkk., (2023) motivasi kerja merupakan sebuah sikap mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun dari luar yang akan membuat seseorang antusias dan tekun dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Pendapat tersebut didukung oleh pendapat Juwono dan Setiawan (dalam Lao, 2018) yang mengemukakan bahwa motivasi terbagi ke dalam dua jenis yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Sehingga pendapat dari para ahli diatas sejalan dengan pendapat Uno (dalam Astuti, 2017) yang mengemukakan bahwa motivasi dilandasi pada dua faktor yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal.

Berdasarkan hasil perhitungan skor kecenderungan umum dengan menggunakan WMS pada variabel Motivasi Kerja didapat perolehan skor kecenderungan umum dengan kriteria sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja para pegawai di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung sudah dilakukan dengan sangat baik. Dengan adanya motivasi kerja dapat memberikan dorongan para pegawai untuk bekerja lebih maksimal.

Sub-variabel yang ada didalam variabel motivasi kerja yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Berikut adalah pemaparan mengenai motivasi kerja dari hasil perhitungan WMS dan analisis data secara spesifik :

1. Motivasi Internal

Sub-variabel pertama dalam variabel motivasi kerja yaitu motivasi internal yang dimana motivasi internal ini merupakan gairah atau dorongan yang berasal dari diri sendiri terhadap suatu pencapaian atau suatu keinginan. Hal ini sejalan dengan Sutrisno (dalam Christin dan Mukzam, 2017) yang mengemukakan motivasi internal adalah sebuah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang.

Berdasarkan hasil perhitungan, sub-variabel motivasi internal ini memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi internal pegawai di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung dalam kondisi sangat baik.

Menurut Uno (dalam Astuti, 2017) yang mengemukakan bahwa motivasi internal mencakup pada tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. Sehingga indikator-indikator tersebut dapat diukur pada sub-variabel motivasi internal.

Pada indikator tanggung jawab dalam melaksanakan tugas memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai telah melaksanakan tanggung jawab tugas dan pekerjaannya yang menjadi kewajibannya.

Pada indikator melaksanakan tugas dengan target yang jelas memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai diindikasikan dapat membuat target atas pekerjaannya dan menyelesaikannya dengan tepat waktu.

Pada indikator memiliki tujuan yang jelas dan menantang memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan pegawai memiliki tujuan yang jelas hingga pekerjaan yang menjadi sebuah tantangan para pegawai mampu menyelesaikannya.

Pada indikator ada umpan balik atas hasil pekerjaannya memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai menerima hingga menindak lanjuti asesmen atau kritik dan saran dalam bekerja.

Pada indikator memiliki rasa senang dalam bekerja memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai menyukai pekerjaan yang dikerjakan dan tidak terbebani pada pekerjaan tersebut.

Pada indikator selalu berusaha mengungguli orang lain memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai berusaha lebih maju dari rekan kerjanya dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang maksimal.

Pada indikator diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai bekerja dengan maksimal untuk memperoleh *achievement* dalam bekerja.

2. Motivasi Eksternal

Sub-variabel kedua dalam variabel motivasi kerja yaitu motivasi eksternal yang dimana motivasi eksternal ini merupakan gairah atau dorongan yang berasal dari luar. Hal ini sejalan dengan Mustafa (dalam Haeruddin, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi eksternal merupakan dorongan terhadap suatu individu yang dapat menggerakkan individu tersebut dari pihak luar.

Berdasarkan hasil perhitungan, sub-variabel motivasi eksternal ini memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi eksternal pegawai di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung dalam kondisi sangat baik. Menurut Uno (dalam Astuti, 2017) yang mengemukakan bahwa motivasi eksternal mencakup pada selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. Sehingga indikator-indikator tersebut dapat diukur pada sub-variabel motivasi eksternal.

Pada indikator selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Pada indikator senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa memperoleh pujian atas kinerjanya sehingga termotivasi untuk bekerja lebih maksimal.

Pada indikator bekerja dengan ingin memperoleh insentif memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai termotivasi untuk bekerja secara maksimal untuk memperoleh insentif yang diberikan jika bekerja lembur, mencapai target tertentu, dan juga mencapai beberapa *achievement*.

Pada indikator bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai termotivasi atas perhatian yang diperoleh dari rekan kerja maupun atasan sehingga hal tersebut dapat mendorong para pegawai untuk bekerja hingga memperoleh hasil yang lebih baik.

4.2.2 Gambaran Disiplin Kerja Pegawai di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung

Disiplin kerja adalah perilaku pegawai untuk menaati serta menjalankan semua peraturan dan standar kerja yang berlaku untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Hal tersebut sependapat dengan Hasibuan (dalam Agustini, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Kemudian pendapat menurut Sinambela (2021) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasna Febriyani Putri, 2024

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IV BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan hasil perhitungan skor kecenderungan umum dengan menggunakan WMS pada variabel Disiplin Kerja didapat perolehan skor kecenderungan umum dengan kriteria sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja para pegawai di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung sudah dilakukan dengan sangat baik. Dengan adanya disiplin kerja dapat memberikan dorongan para pegawai untuk bekerja lebih maksimal.

Sub-variabel yang ada didalam variabel disiplin kerja yaitu taat peraturan waktu, taat peraturan organisasi, taat peraturan perilaku dalam bekerja, dan taat peraturan lainnya. Berikut adalah pemaparan mengenai disiplin kerja dari hasil perhitungan WMS dan analisis data secara spesifik :

1. Taat Peraturan Waktu

Sub-variabel pertama dalam variabel disiplin kerja adalah taat peraturan waktu. Menurut Sinambela (2021) salah satu tolak ukur disiplin kerja adalah frekuensi kehadiran. Semakin tinggi frekuensi kehadiran seorang pegawai maka pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan hasil perhitungan WMS yang telah dilakukan, sub-variabel taat peraturan waktu memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Hal tersebut dibuktikan pada indikator frekuensi kehadiran yang memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Ketaatan pegawai terhadap peraturan waktu dalam kondisi sangat baik. Hal tersebut juga sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa jam kerja instansi pemerintah dimulai pukul 07.30 dengan 5 hari kerja.

2. Taat Peraturan Organisasi

Sub-variabel kedua dalam variabel disiplin kerja adalah taat peraturan organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan WMS yang telah

dilakukan, sub-variabel taat peraturan organisasi ini memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Hal tersebut dibuktikan pada indikator penggunaan pakaian atau seragam kerja yang sudah ditentukan memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Sehingga menunjukkan bahwa pegawai mematuhi penggunaan pakaian layak dan kode etik. Kemudian pada indikator ketaatan terhadap peraturan yang berlaku memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai taat terhadap peraturan yang berlaku pada lingkungan kerja.

Menurut Sastrohadiwiryono (2003, hlm 129) disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta bersedia menjalankan dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi jika melanggar tugas dan tanggung jawab yang telah berlaku. Maka dapat disimpulkan bahwa ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi dalam kondisi sangat baik.

3. Taat Peraturan Perilaku Dalam Bekerja

Sub-variabel ketiga dalam variabel taat peraturan organisasi adalah taat peraturan perilaku dalam bekerja. Berdasarkan hasil perhitungan WMS yang telah dilakukan, sub-variabel taat peraturan perilaku dalam bekerja ini memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Hal tersebut dibuktikan pada indikator ketaatan pada standar kerja memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Sehingga menunjukkan bahwa pegawai dapat bertanggung jawab atas jabatan, tugas, dan menaati pada standar prosedur kerja yang telah ditentukan.

Pada indikator tingkat kewaspadaan memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai selalu berhati-hati dan teliti dalam mengerjakan pekerjaan serta dapat menjaga area kerja dengan sangat baik.

Pada indikator mengerjakan tugas kerja hingga selesai setiap harinya memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai selalu menjaga stabilitas kerja sehingga tidak menghambat pekerjaan lain.

Pada indikator beretika dalam pekerjaan memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki etika yang sangat baik dalam melakukan pekerjaan.

Candra (2017) berpendapat bahwa perilaku organisasi merupakan suatu disiplin ilmu yang mempelajari mengenai perilaku pada individu dan kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja. Dapat diketahui dari pendapat tersebut bahwasannya perilaku pegawai dalam suatu lembaga akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Kemudian Rivai (2004) berpendapat bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dari pendapat tersebut kemudian diperkuat oleh Heidjrachman dan Husnan (dalam Sinambela, 2021) disiplin adalah perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Seorang pegawai yang berhasil dalam pekerjaannya maka ia memiliki sikap disiplin yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa ketaatan pegawai terhadap perilaku dalam bekerja dalam kondisi sangat baik.

4. Taat peraturan lainnya

Sub-variabel terakhir dalam variabel disiplin kerja adalah taat peraturan lainnya. Berdasarkan hasil perhitungan WMS yang telah dilakukan, sub-variabel taat peraturan lainnya ini memperoleh nilai dengan kriteria sangat baik. Singodimedjo (Sutrisno, 2009) yang menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma norma peraturan yang berlaku di

sekitarnya. Hal tersebut dibuktikan pada indikator norma yang berlaku pada sub-variabel ini yang membuktikan bahwasannya para pegawai dapat menaati peraturan tertulis maupun tidak tertulis serta adanya kesadaran akan norma atau peraturan lainnya dan dapat mematuhi. Maka dapat disimpulkan bahwa ketaatan terhadap peraturan lainnya dalam kondisi sangat baik.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung

Pada bagian ini peneliti akan mendeskripsikan bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil uji koefisien kolerasi yang sudah dilakukan sebelumnya menghasilkan nilai berada tingkat hubungan kuat. Dapat disimpulkan bahwa adanya tingkat hubungan yang kuat antara variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Disiplin Kerja). Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien kolerasi yang sudah dilakukan sebelumnya menghasilkan nilai yang jika dibandingkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Disiplin Kerja). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang sudah dilakukan sebelumnya menghasilkan motivasi kerja berpengaruh sebesar 53,6% terhadap disiplin kerja pegawai di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung, 46,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, menghasilkan bahwa jika terdapat perubahan sebesar satu poin pada variabel X (Motivasi Kerja) maka hal tersebut akan diikuti juga oleh variabel Y (Disiplin Kerja) sebesar 0,732. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X (Motivasi Kerja) memiliki Pengaruh terhadap variabel Y (Disiplin kerja) begitupun sebaliknya, variabel Y (Disiplin Kerja) memiliki ketergantungan terhadap variabel X (Motivasi Kerja) dengan arah perubahan positif, sehingga hipotesis yang

dirumuskan diterima dimana terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung.

Peran motivasi kerja dalam sebuah organisasi sangatlah penting, karena dengan adanya pemberian motivasi kerja kepada pegawai dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam memaksimalkan pekerjaannya. Menurut Agustini (2019, hlm. 31) menyebutkan bahwa pemberian motivasi kerja kepada para pegawai merupakan suatu hal yang penting dalam penentuan prestasi kerja pegawai, karena dengan memberikan motivasi yang baik dan tepat dapat meningkatkan produktivitas pegawai sehingga tujuan yang ada dalam organisasi pun dapat tercapai. Mathis dan Jackson (dalam Rozalia, 2015) mengungkapkan bahwa standar utama kinerja salah satunya terdapat pengukuran mengenai *presences at work* (tingkat kehadiran).. Kontribusi yang kurang maksimal akan terlihat pada kehadiran pegawai di bawah standar hari kerja yang ditetapkan. Kolerasi keduanya didukung oleh Wahjosumidjo (dalam Yoesana, 2013) yang menyatakan bahwa meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai merupakan sasaran yang dapat dicapai bila para pegawai diberi motivasi. Lalu oleh Farida dan Hartono (2016, hlm.26) yang menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi ialah untuk meningkatkan disiplin pegawai. Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan atau kolerasi yang erat antara motivasi kerja dengan disiplin kerja, yang dimana adanya pemberian motivasi kerja yang tepat akan memberikan dampak pada disiplin kerja pegawai yang baik bagi sebuah lembaga atau organisasi tersebut.