

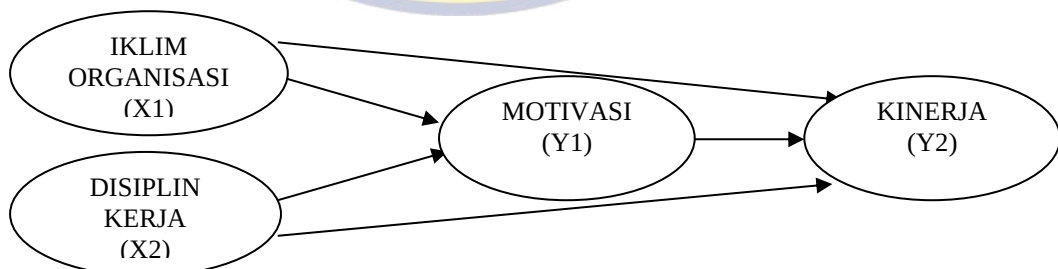
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan uraian yang menjelaskan variabel-variabel dan hubungan secara sistematis dalam upaya untuk memecahkan suatu permasalahan yang akan dihadapi dan disamping itu penulis mencoba menyusun suatu langkah yang lebih terarah dengan tujuan untuk dapat melakukan penelitian.

Berdasarkan gambar kerangka konseptual dapat dijelaskan bahwa konstruk endogen kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa konstruk eksogen iklim organisasi, disiplin, dan motivasi sebagai variabel mediating. Variabel iklim organisasi dan disiplin kerja secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, dan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai melalui variabel antara (*variabel mediating*) yaitu motivasi, selanjutnya motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. Yang dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Sumber : Peneliti (2018)

Gambar 3.1
Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis Penelitian

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian” (Sugiyono, 2008:93). Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, teori dan kajian penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

3.2.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Ribka Sandi Mamanua Florence; Daicy Jetti Lengkong; Sonny Rompas, 2014, pada Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Aparatur Birokrasi (suatu studi di Kantor Walikota Manado) Dari hasil analisis regresi linier dan analisis korelasi sederhana (*korelasi product moment*) sebagaimana yang telah dikemukakan diatas dapat diketahui bahwa iklim organisasi punya hubungan fungsional atau pengaruh dan daya determinasi yang signifikan terhadap efektivitas organisasi di kantor Walikota Manado (Sekretariat Daerah).

Stoner dan Wankel (1996) menyatakan bahwa iklim organisasi terutama sikap dan tindakan rekan kerja dan atasan dan iklim yang diciptakan mereka mempengaruhi motivasi kerja. Demikian pula menurut Moekijat (1989) menyatakan iklim organisasi berhubungan dengan kepuasan pegawai, sementara kepuasan pegawai berhubungan dengan motivasi kerja. Semakin tinggi kepuasan iklim organisasi pegawai, akan lebih mendorong motivasi kerja pegawai (Moekijat, 1989). Pendapat yang dikemukakan para ahli tersebut nampaknya dapat dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini. Bahwa ternyata iklim

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja aparatur di kantor Walikota Manado.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan uraian diatas adalah:

H1 : iklim organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja pegawai.

3.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Safitri (2013) disiplin kerja merupakan alat yang dipakai oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (2012) motivasi karyawan merupakan suatu faktor yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu. Karenanya motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan seorang manusia pasti terdapat faktor yang mendorong untuk melakukan suatu perbuatan. Motivasi atau dorongan bekerja ini sangat penting untuk produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi karyawan untuk bekerja sama untuk kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya bila karyawan memiliki motivasi yang besar maka menjamin keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT Suara Merdeka Press Semarang oleh Hapsari Wulaningtyas (2013), dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap motivasi. Disiplin dalam penelitian ini diukur dengan ketepatan waktu, penggunaan fasilitas sebagaimana mestinya, penegakan disiplin kerja dalam lingkungan kantor dan komitmen untuk mentaati peraturan serta penyelesaian tugas yang tepat waktu. Dalam penelitian ini, indikator paling rendah adalah melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Perusahaan harus lebih memberikan disiplin kepada karyawan dalam hal ketepatan pengerjaan tugas namun harus seimbang dengan gaji dan tunjangan yang diberikan. Karena jika karyawan merasa tertekan terhadap waktu tanpa diimbangi dengan gaji dan tunjangan yang memadai pasti menyebabkan motivasi kerja akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryati (2012) yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Dari uraian diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja pegawai

3.2.3 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Iklim dan Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Program Pascasarjana Universitas Halu Oleo) Muh. Nur Yamin Dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar pada Seminar Nasional “Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015”, Makassar, 28-29 Nopember 2015 kondisi iklim kerja yang baik dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja diamati dalam beberapa aspek seperti adanya penghargaan yang diberikan kesetiap pegawai, perlakuan yang wajar atau non diskriminasi kepada setiap pegawai, kebebasan dan toleransi diantara sesama karyawan, rasa solidaritas sosial senasib dan sepenanggungan dan adanya ketenangan dan rasa nyaman dalam bekerja pada kantor Pascasarjana Universitas Halu Oleo, secara umum sudah cukup baik berdasarkan rata-rata penilaian responden dari seluruh dimensi yang digunakan dalam variabel iklim kerja, yakni sebesar 4,17 (berada pada interval penilaian 3,41-4,21). Nilai tersebut mengindikasikan tanggapan responden terhadap iklim kerja berada pada kategori baik.

Iklim kerja yang kondusif atau baik menjadi syarat utama yang harus dipenuhi bagi suatu organisasi agar dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik bagi setiap pegawai. Dikemukakan oleh Gibson (2005) iklim kerja yang baik sangat mendukung kinerja staf dalam organisasi, di mana setiap staf dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara optimal. Hasil penelitian diperkuat hasil analisa

statistik pengaruh motivasi (X1) dan iklim kerja (X2) berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan $Y = 4.482 + 0,270 X1 + 0,561X2 + 6.626$. Diperkuat pula melalui hasil uji secara parsial iklim kerja (nilai uji t sebesar 7.252) memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai pada kantor Pascasarjana Universitas Halu Oleo dibanding motivasi kerja (nilai uji t sebesar 2.811). Sedangkan besarnya motivasi kerja dan iklim kerja terhadap perubahan peningkatan kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,863 yang berarti bahwa sebesar 86,3% variasi perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai kantor Pascasarjana Universitas Halu Oleo, dijelaskan oleh variabel independen yakni motivasi kerja dan iklim kerja.

Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat melalui hasil uji F yang menunjukkan Fhitung = 100.458 dengan nilai probabilitas = $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa apabila motivasi kerja dan iklim kerja berada pada kondisi yang baik, akan meningkatkan kinerja pegawai apabila diamati dari dimensi kompetensi kerja dan hasil kerja.

Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Determinan Kinerja Pegawai oleh Asri Wahyuni Shafarila, Endang Supardi Jurnal pendidikan manajemen perkantoran Volume 1, nomor 1, Agustus 2016 halaman 19–30. Teori Ashkanasy, Wilderom, & Peterson berpendapat

bahwa iklim organisasi adalah konfigurasi sikap dan persepsi anggota organisasi yang dikombinasikan (Niculita, 2015), persepsi umum, emosi, dan perilaku anggota organisasi yang mengungkapkan norma penting, nilai-nilai dan sikap yang dimiliki (Hashima, Ishakb, & Hilmic, 2015), menciptakan psikologis yang mengacu pada persepsi yang dikembangkan oleh orang-orang berkenaan dengan lingkungan kerja mereka (D'Alleoa & Santangelob, 2011), serta mengacu pada situasi kontekstual di waktu tertentu dan hubungannya dengan pikiran, perasaan dan perilaku anggota organisasi (Acykgoza & Gunselsb, 2011).

Motivasi merupakan proses psikologis dasar (Taghipour & Dejban, 2013), yang mengaktifkan, membimbing, dan mempertahankan perilaku (Palmer, 2005), sebagai pendorong pertumbuhan profesional kepribadian (Sidorovaa, 2015), pendorong untuk melakukan tindakan berdasarkan kebutuhan tertentu dan keinginan (R.Ganesan & Gaurib, 2012), yang diarahkan kepada beberapa tujuan (Güngör, 2011), serta sebagai insentif penting untuk meningkatkan kinerja (Santisi, Magnano, Hichy, & Ramaci, 2014). Pinder menjelaskan motivasi sebagai seperangkat kekuatan energik yang berasal baik di dalam maupun melampaui makhluk individu, untuk memulai kerja terkait perilaku, dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan waktu (Lundberg, Gudmundson, & D. Andersson, 2009). Penelitian ini menggunakan metode survey eksplanasi dengan mengumpulkan informasi faktual melalui penggunaan kuesioner. Responden adalah pegawai struktural Dinas Pendidikan Dan

Kebudayaan disalah satu Kota di Provinsi Jawa Barat sebanyak 74 orang. Berdasarkan perhitungan hasil penelitian secara regresi sederhana di peroleh persamaan regresi = $36,84 + 0,30(X)$. Persamaan ini mengandung makna jika variabel iklim organisasi kondusif maka tingkat kinerja pegawai tinggi yaitu (a) sebesar 36,84 artinya arah regresi positif menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah, dimana setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas (iklim kerja) akan diikuti dengan peningkatan/penurunan variabel terikatnya (kinerja pegawai).

Perhitungan pengujian hipotesis diperoleh Fhitung sebesar 8,2926 sedangkan Ftabel dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan dkreg (b/a) = 1 dan dkres = $n-2 = 74-2 = 72$ sebesar 3,9739 artinya Fhitung $\geq$ Ftabel yaitu ($8,2926 \geq 3,9739$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan “terdapat pengaruh positif dari iklim organisasi terhadap kinerja pegawai struktural di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di salah satu Kota di Jawa Barat”. Nilai koefisien determinasi variabel iklim organisasi (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebagaimana ditunjukkan pada perhitungan diatas sebesar 10,33%. Artinya iklim organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 10,33%. Sisanya sebesar 89,67% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil perhitungan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan hasil beberapa penelitian yang dapat disimpulkan iklim organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja

pegawai (Dodi, Yunus, & Amri, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh (Andriani, 2006) di PT. Bank Mandiri Hub Malang dengan jumlah responden sebanyak 92 karyawan menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (perilaku pemimpin, motivasi kerja, arus komunikasi, proses interaksi, proses pengambilan keputusan, dan kontrol) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : iklim organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

3.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia dan yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sangat sulit untuk organisasi Perusahaan mendapatkan hasil yang optimal bila tidak diikuti dengan disiplin yang baik. Karena disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang akan meningkatkan kinerja organisasi. Hasibuan (2013:193) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam

suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau Aldo Septama Putra, M.Si. Penelitian ini bersifat aplikatif menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengkajian data secara deskriptif dengan menggunakan teknik kuesioner, wawancara, dan observasi. Dengan menggunakan sampel seluruh populasi dan teknik Analisis Regresi Linear Sederhana sebagai sumber pengujian pengaruh antara variabel. Pembahasan ini diarahkan bagaimana indikator dari Disiplin dan Kinerja apakah telah dilaksanakan dengan baik. Sementara itu sampel yang digunakan seluruh pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau dan informan berasal dari masyarakat pengunjung. Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel X (Disiplin) terhadap variabel Y (kinerja). Dari hasil penelitian diperoleh nilai regresi sebagai berikut : $Y = 19,955 + 0,547X$. Sehingga diketahui bahwa angka konstant sebesar 19,955, artinya tanpa adanya kenaikan Disiplin maka peningkatan kerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau sebesar 19,955 satuan. Berdasar hasil persamaan analisis regresi linier sederhana diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4 : disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

3.2.5 Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai

Tujuan utama dari motivasi adalah meningkatkan gairah kerja sehingga produktivitas kerja tercapai. Menurut Hasibuan (2013:143) motivasi yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Herzberg mengemukakan berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja, hubungan individu dengan pekerjaannya adalah hal yang mendasar dan sikap yang diarahkan kepada pekerjaan tersebut sangat menentukan apakah seseorang itu sukses atau gagal dalam pekerjaannya.

Dalam jurnal “Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai” oleh Asri Wahyuni Shafarila, Endang Supardi Jurnal pendidikan manajemen perkantoran Volume 1, nomor 1 (2016, 19–30). Setelah dilakukannya perhitungan hipotesis regresi ganda, diperoleh F hitung sebesar 9,40 sedangkan F tabel dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ sebesar 3,13 artinya $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu

(9,40 $\geq$ 3,13), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh positif iklim dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai structural pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan disalah satu Kota di Jawa Barat. Persamaan regresi ganda untuk hipotesis pengaruh iklim dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah: $Y = 53,34 + 0,15(X_1) + 0,32(X_2)$, dengan konstanta 53,34. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah, yang artinya setiap peningkatan atau penurunan di satu variabel, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya, sehingga apabila semakin kondusif iklim organisasi dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitupun sebaliknya. Sehingga apabila iklim organisasi menurun kondusivitasnya dan motivasi kerja menurun atau melemah, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,647.

Hasil yang ditunjukkan dari keseluruhan penelitian diatas adalah adanya pengaruh positif dan signifikan sangat rendah dari iklim dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Beberapa peneliti juga telah melakukan penelitian serupa. Penelitian (Kumala & Sumarji, 2013) menguji secara bersama-sama pengaruh variabel iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dan hasil dari penelitiannya membuktikan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut berarti jika iklim organisasi dan motivasi meningkat, maka

kinerja karyawanpun akan meningkat. Sebaliknya jika iklim dan motivasi menurun kinerja karyawan akan menurun.

Ijabat, Singkat (2014) *Pengaruh Motivasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga*. Masters thesis, Universitas Terbuka. penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei. Responden adalah Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga sebanyak 91 orang menggunakan metode sampel jenuh. Tipe penelitian adalah penelitian penjelasan (explanatory reseach), karena bermaksud menjelaskan pengaruh antara variabel motivasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisisioner. Analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja sebesar 10,6 % dengan koefisien jalur 0,326. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja sebesar 28,9% dengan koefisien jalur 0,538. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja sebesar 19,9%. Kemampuan variabel dependen menjelaskan variabel terikat

dalam penelitian ini sebesar 59,4% sedangkan sisanya sebanyak 40,6% adalah faktor lain yang tidak disertakan dalam variabel penelitian ini. Persamaan jalur yang merupakan hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah $x_3 = 0,326 X_1 + 0,538 X_2 + 0,688$ dan $x_2 = 0,370 X_1 + 0,929$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja melalui disiplin (19,9%) dari pada pengaruh motivasi secara langsung terhadap kinerja (10,6%). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel disiplin lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja dari pada variabel motivasi.

Berdasar uraian diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5 : iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai.

