

PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI KECAMATAN KARIMUN UNTUK PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI

Oleh:

Haryono

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya

Raden Richky Dwi Muhandin

Pegawai Negeri Sipil Kab. Karimun, Kepulauan Riau

Permata Tedjo

Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya

Abstract: This research want to understand the influence of learning organization, leadership, a work environment against motivation clerk subdistricts karimun for an increase discipline of work employees. This research uses the approach of quantitative. The data used is data a primer that obtained from 65 of the respondents. The technique of the analysis that used is the path of analysis. There are the influence of being significant and markedly between variables of learning organization (X1), leadership (X2) and a work environment (X3) impact on motivation (Y1), where obtained that the value of T_{hitung} on each of exogen variable $> T_{tabel}$ of 1.99897. There are the influence of being significant and markedly between variables of learning organization (X1), leadership (X2), a work environment (X3) and motivation (Y1) have an effect upon discipline of work (Y2), where obtained that the value of T_{hitung} on each of exogenous variable $> T_{tabel}$ of 1.99897. There are influences of being significant and markedly between variables exogenous with a variable endogenous, where the magnitude of the influence of obtained amounting to, 6629 or 66.29%. It is notice the magnitude of the influence of a whole exogenous variable against a variable endogenous amounting to 67.97% and the rest amounting to 32.13% caused by other variables.

Keywords : Learning Organization, Leadership, A Work Environment, Motivation Work, Employees Work Employees Discipline

Pendahuluan

Dalam mencapai tujuan organisasi, pimpinan harus mampu mengelola agar tenaga kerja tersebut dengan semangat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Di dalam usaha untuk mencapai tujuan tertentu maka manusia harus bekerja sama dengan pihak lainnya yaitu dengan berorganisasi. Dengan adanya organisasi mengakibatkan adanya pembagian kerja antara kelompok orang-orang yang bekerja sama.

Menegakkan kedisiplinan sangat penting bagi suatu instansi atau dinas, karena dengan disiplin yang ada diharapkan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau dinas dapat ditaati oleh para pegawainya. Apabila disiplin dapat

ditegakkan maka pekerjaan akan terselesaikan dengan baik sesuai dengan target yang diinginkan.

Sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Karimun di wilayah Kecamatan Karimun menegikan tugas dan tanggung jawab agar proses perencanaan pembangunan di Kecamatan Karimun, Kabupaten Karimun dapat berjalan dengan baik, tersusun secara sistematis, sinergis dan komprehensif sehingga sepenuhnya mengarah kepada pencapaian visi dan misi Kecamatan Karimun, sebagaimana diharapkan semua pihak. Untuk merealisasikan strategi pencapaian visi dan misi daerah tadi, secara fungsional Kecamatan Karimun dituntut untuk mampu menerjemahkannya kedalam berbagai bentuk kebijakan, program dan kegiatan pembangunan daerah.

Kesempatan untuk berprestasi merupakan proses dimana suatu organisasi memberikan kesempatan pada pegawainya mengembangkan prestasinya dalam pelaksanaan kerja mereka. Untuk mencapai ini perlu adanya sistem-sistem yang berhubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standart dan mengutamakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan untuk keberhasilan suatu perusahaan. Kesempatan untuk berprestasi menggambarkan suatu situasi atau kondisi yang menyenangkan untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, jika bekerja dalam sebuah organisasi dan terdapat sedikit kondisi atau tidak dapat kondisi sama sekali yang menyenangkan bagi anda untuk mencapai suatu tujuan, bahwa anda kekurangan kesempatan.

Berdasarkan latar belakang maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pembelajaran Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Kecamatan Karimun Untuk Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai. Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan bagi pimpinan pemerintah kabupaten dan kantor Camat Karimun dalam pegakan disiplin kerja pegawai kecamatan.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

1. Sriutami (2008), hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan, baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F) pada tingkat derajat kepercayaan 90 % - 95% menunjukkan nilai 0.527 (52.7%) dengan signifikansi 0.000. Perubahan-perubahan variabel terikat mampu dijelaskan oleh variabel bebas, pada uji t dapat dilihat koefisien korelasi dan determinasi parsial nilai lingkungan kerja 0.254 lebih besar dari motivasi 0.353. Dari hasil analisis tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Motivasi merupakan faktor dominan yang mempunyai pengaruh dalam meningkatnya Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Perintis Delta Teknik Waru Sidoarjo.
2. Menurut Handayani (2007), Dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial (uji-t) maupun serempak (uji-F) pada tingkat derajat kepercayaan 95 %. Dan dari hasil analisa hipotesis ketiga menunjukkan bahwa besarnya koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0.546 dan variabel disiplin sebesar 0.369 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Surabaya.

Landasan Teori

Pembelajaran Organisasi

Argyris dalam Luthans (2005) mengelompokkan pembelajaran organisasi menjadi dua yaitu single loop learning (belajar adaptif) dan double loop learning. Segala upaya pembelajaran yang dilakukan untuk dapat meningkatkan kapasitas organisasi sehingga tujuan dapat tercapai dinamakan single loop learning. Pada pembelajaran organisasi ini tidak menyebabkan terjadinya perubahan efisiensi yang signifikan pada organisasi. Sedangkan double loop learning adalah upaya mengadakan evaluasi ulang terhadap sifat-sifat tujuan organisasi, nilai-nilai serta lingkungan organisasi. Pada jenis pembelajaran ini terjadi suatu perubahan efisiensi yang signifikan.

Teori Kepemimpinan

Sutarto (2004:25) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja sama dengan antusias mencapai tujuan. Menurut Terry (2005:12) kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang untuk diajak ke arah mencapai tujuan organisasi. Secara umum kepemimpinan dapat dinyatakan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2005:183) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan beberapa pendapat menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sarwoto (2006:144) suasana kerja adalah suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik organisasi yang tidak tersusun secara baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik pula.

Teori Motivasi

Menurut Robbins (2003:168), motivasi merupakan kesiediaan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu. Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiyono (2003:267), motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan.

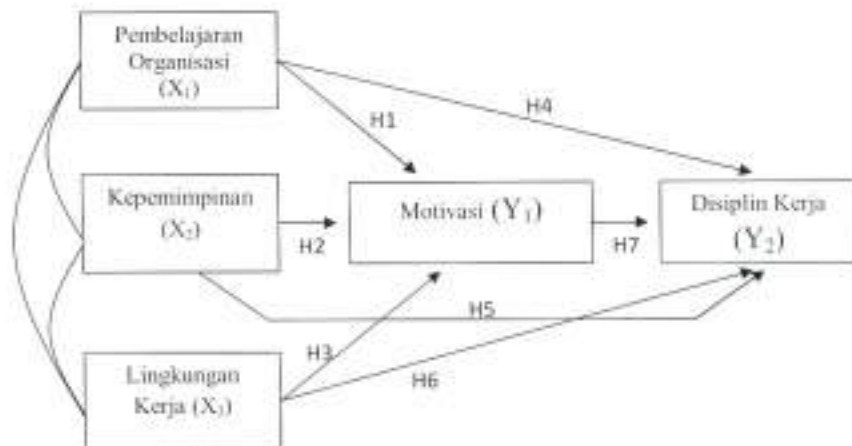
Teori Disiplin

Wursanto (2004:108) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah yang memberikan dorongan atau yang menyebabkan pegawai untuk berbuat dan melakukan semua kegiatan sesuai dengan aturan atau norma-norma yang telah ditetapkan. Sedangkan

Susanto (2006:305) mengungkapkan bahwa disiplin juga dapat memberikan dorongan atau kekuatan yang menyebabkan seseorang atau sekelompok orang untuk memperhatikan peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan dan prosedur yang dianggap perlu untuk mencapai suatu tujuan dan ini adalah sekelompok orang dari melakukan sesuatu yang dianggap merusak tujuan kelompok.

Model Penelitian

Gambar 1
Alur Pikir Penelitian



Sumber: Data diolah

Metode Penelitian

Identifikasi variabel ini didasarkan atas kajian teoritik dan empirik sebagai acuan kerangka berfikir deduktif atau eksplorasi melalui kajian empirik untuk kesimpulan induktif. Dalam penelitian ini yang diidentifikasi sebagai variabel bebas adalah:

- Pembelajaran Organisasi (X_1)
- Kepemimpinan (X_2)
- Lingkungan Kerja (X_3)

Diidentifikasi sebagai variabel antara (variabel intervening) adalah Motivasi Pegawai sebagai variabel X_4 dan yang diidentifikasi sebagai variabel terikat adalah Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai sebagai variabel Y .

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Data dianalisis dengan metode statistik deskriptif dengan menghitung frekuensi atau persepsi responden dan selanjutnya dilakukan analisis dengan The Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program atau software statistik AMOS.

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator
Pembelajaran Organisasi (X_1)	- Komitmen untuk belajar - Terbuka terhadap pemikiran baru - Visi bersama - Mengembangkan hal-hal yang positif
Kepemimpinan (X_2)	- Intelligence (kepandaian) tinggi; - Special-maturity and breadth (kematangan dan keluasan pandangan sosial); - Intermotivation and achievement drives (motivasi diri dan keinginan untuk berprestasi yang datang dari dalam diri); - Human Relation Attitudes (tingkah laku dalam berhubungan dengan sesama) - Perencanaan - Komunikasi - Pembinaan - Ajakan (persuasi)
Lingkungan Kerja (X_3)	- Lingkungan tempat kerja (kondisi kerja); - Perlengkapan dan fasilitas (pelayanan); - Suasana kerja (hubungan kerja).
Motivasi Kerja (Y_1)	- Kinerja atau Achievement - Penghargaan atau Recognition - Tantangan atau Challenge - Tanggung Jawab atau Responsibility - Pengembangan atau Development - Keterlibatan atau Involvement - Kesempatan atau Opportunity
Kedisiplinan (Y_2)	- alpha, tidak masuk kerja dengan tidak beralasan - ijin, sering terjadi pegawai minta ijin untuk tidak masuk kerja dengan alasan tertentu - sakit, pegawai tidak masuk kerja dengan alasan sakit pekerjaannya, lingkungan kerja yang kurang sehat atau hanya pura-pura sakit saja, - penatutan semangat kerja - rendahnya hasil kerja pegawai akibat dari segi kualitas dan kuantitas - rendahnya ketaatan pegawai dalam mengikuti cara-cara kerja yang telah ditentukan - rendahnya semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

Variabel	Indikator
	- suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. - bilamana karyawan datang dan pulang tidak tepat waktunya - tidak mampu mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, - tidak mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor kecamatan Karimun Kabupaten Karimun sebanyak 178 orang. Untuk mencapai generalisasi penelitian yang baik maka perlu teknik penarikan sampel yang baik sehingga dapat mewakili setiap unit populasi. Adapun rumusan perhitungan besaran sampel sebagai berikut : (Bungin, 2005:105)

$$N = \frac{N}{N(d)^2 + 1} = \frac{178}{178.(0.1)^2 + 1} = 64,028 \approx 65 \text{ orang}$$

Teknik Analisis Data

Alasan penggunaan SEM dalam model pengujian hipotesis adalah karena SEM merupakan sekumpulan teknik-teknik statistical yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Yang dimaksudkan dengan model yang rumit adalah model-model simultan yang dibentuk melalui lebih dari satu variable dependen yang dijelaskan oleh satu atau beberapa variabel independen dan dimana sebuah variable dependent pada saat yang sama berperan sebagai variable independent bagi hubungan berjenjang lainnya (Ferdinand, 2002).

Dalam model analisis, setiap variabel dispesifikasikan dengan simbol statistik tertentu berdasarkan alur pikir penelitian dan hipotesis. Adapun model analisis tersebut secara formal dituliskan dalam persamaan sebagai berikut (Bungin, 2005:222):

$$Y_1 = p_{11} X_1 + p_{12} X_2 + p_{13} X_3 + p_{14} e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y_2 = p_{21} X_1 + p_{22} X_2 + p_{23} X_3 + p_{24} Y_1 + p_{25} e_2 \dots\dots\dots (2)$$

X_1 = Pembelajaran Organisasi

X_2 = Kepemimpinan

X_3 = Lingkungan Kerja

Y_1 = Motivasi Kerja

Y_2 = Kedisiplinan

Y_3 = Health System Change

X_1, X_2, X_3 adalah variabel bebas

Y_1 adalah variabel antara

p_{14}, e_1 = Koefisien jalur untuk residual

X_1, X_2, X_3, Y_1 dengan Y_2

p_{11} = Koefisien jalur antara X_1 dengan Y_1

p_{12} = Koefisien jalur antara X_2 dengan Y_1

p_{13} = Koefisien jalur antara X_3 dengan Y_1

p_{11} = Koefisien jalur antara X_1 dengan Y_1

p_{12} = Koefisien jalur antara X_2 dengan Y_1

p_{13} = Koefisien jalur antara X_3 dengan Y_1

Y_2, Y_3 adalah variabel Terikat

p_{24}, e_2 = Koefisien jalur untuk residual $X_1, X_2, X_3,$

Y_1, Y_2 dengan Y_3

p_{24} = Koefisien jalur untuk residual X_1, X_2, X_3

dengan Y_1

Gambaran Singkat Kecamatan Karimun

Berdasarkan data dari Bagian Pemerintahan Kabupaten Karimun, wilayah daratan (pulau-pulau) dari Kecamatan Karimun terletak diantara 0035'25" Lintang Utara sampai dengan 01002'30" Lintang Selatan dan 87030'15" Bujur Barat sampai dengan 88031'20" Bujur Timur. Batas-batas Kecamatan Karimun:

1. Utara : Kecamatan Tebing dan Negara Singapura
2. Selatan : Kecamatan Buru
3. Barat : Kecamatan Meral dan Kundur Utara
4. Timur : Negara Singapura dan Kec. Belakang Padang, Kota Batam

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian Asumsi Model

Pengujian Outliers Model

Berdasarkan tabel nilai Chi square pada $\alpha = 0.001$ dan pada jumlah variabel 1 (pada Y1) dan jumlah variabel 2 (pada Y2). Sehingga pada penelitian ini dapat ditentukan nilai Chi Square $\chi^2(1, 0.001) = 10.8274$ dan Chi Square $\chi^2(2, 0.001) = 13.8150$. Jika urutan teratas dari nilai Mahalanobis kurang dari Chi Square tabel maka data tidak terjadi outlier.

Nampak dalam tabel diatas nilai "Mahal. Distance" adalah paling rendah adalah 0,182 dan yang paling tinggi adalah 9,319. Bila nilai tersebut dibandingkan dengan nilai Chi Square tabel adalah $\chi^2(1, 0.001) = 10.8274$, tampak nilai "Mahal. Distance" paling tinggi lebih kecil dari Chi Square tabel adalah $\chi^2(2, 0.001)$, sehingga memperlihatkan bahwa sampel data dapat dipandang tidak terjadinya multivariate outlier. Nampak dalam tabel 3 nilai "Mahal. Distance" adalah paling rendah adalah 0,185 dan yang paling tinggi adalah 9,970. Bila nilai tersebut dibandingkan dengan nilai Chi Square tabel adalah $\chi^2(2, 0.001) = 13.8150$, tampak nilai "Mahal. Distance" paling tinggi lebih kecil dari Chi Square tabel adalah $\chi^2(2, 0.001)$, sehingga memperlihatkan bahwa sampel data dapat dipandang tidak terjadinya multivariate outlier.

Tabel 2
Uji Outlier Data Secara Multivariate

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,7905	4,2175	4,0154	,06918	65
Std. Predicted Value	-3,251	2,921	,000	1,000	65
Standard Error of Predicted Value	,066	,232	,113	,044	65
Adjusted Predicted Value	3,7368	4,2702	4,0158	,08180	65
Residual	-1,08956	1,01467	,00000	,47890	65
Std. Residual	-2,221	2,068	,000	,976	65
Stud. Residual	-2,279	2,167	,000	1,007	65
Deleted Residual	-1,14725	1,12245	-,00042	,51031	65
Stud. Deleted Residual	-2,383	2,238	,000	1,035	65
Mahal. Distance	,182	9,319	2,954	3,378	65
Cook's Distance	,000	,250	,017	,040	65
Centered Leverage Value	,003	,208	,046	,053	65

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Lampiran data diolah dari perhitungan SPSS

Tabel 3
Uji Outlier Data Secara Multivariate

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,3741	4,1898	3,8000	,12258	65
Std. Predicted Value	-3,464	3,170	,000	1,000	65
Standard Error of Predicted Value	,054	,198	,103	,040	65
Adjusted Predicted Value	3,4983	4,3015	3,8003	,12581	65
Residual	-1,07231	,28419	,00000	,38300	65
Std. Residual	-2,704	,717	,000	,968	65
Stud. Residual	-2,980	,788	-,010	1,016	65
Deleted Residual	-1,30149	,34316	-,02628	,42341	65
Stud. Deleted Residual	-3,201	,785	-,024	1,043	65
Mahal. Distance	,185	9,970	3,938	3,761	65
Cook's Distance	,000	,379	,022	,054	65
Centered Leverage Value	,003	,234	,082	,059	65

a. Dependent Variable: Y2

Tabel 4
Analisa Multikolinieritas Data
Coefficients ^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.991	1,019
	X2	.949	1,054
	X3	.942	1,061

a. Dependent Variable: Y1

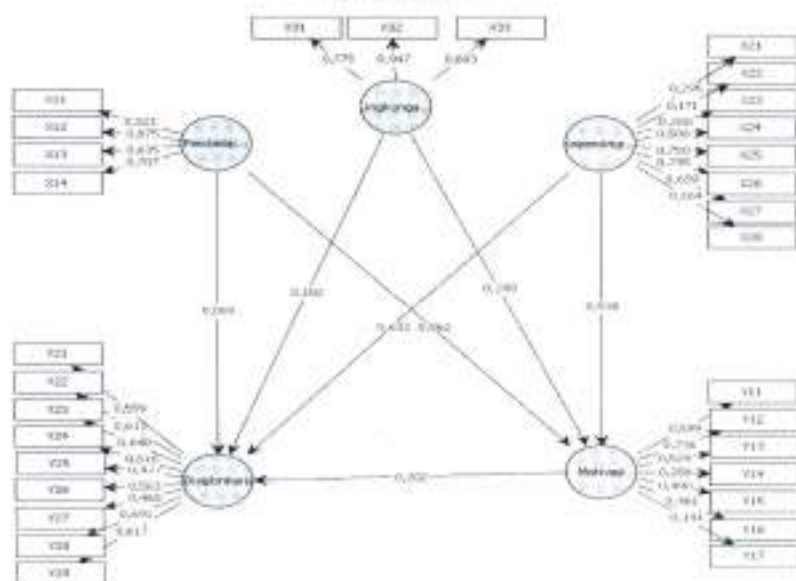
Tabel 5
Analisa Multikolinieritas Data
Coefficients ^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.971	1,029
	X2	.937	1,067
	X3	.940	1,063
	Y1	.980	1,021

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: Lampiran data diolah

Dari tabel diatas tampak bahwa keseluruhan variabel penelitian memiliki nilai VIF disekitar 1 dan nilai Tolerance mendekati angka 1, sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian yang dibangun tersebut memenuhi syarat model rekursif.

Gambar 2
Analisis Jalur

Tabel 6. Analisis Koefisien Jalur

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T- Statistic
PembelajaranOrganisasi -> Motivasi	0.161	0.009	0.238	2.674
Kepemimpinan -> Motivasi	0.538	0.184	0.475	2.132
LingkunganKerja -> Motivasi	0.208	0.016	0.256	2.812
PembelajaranOrganisasi -> DisiplinKerja	0.169	0.061	0.121	3.571
Kepemimpinan -> DisiplinKerja	0.632	0.612	0.153	4.140
LingkunganKerja -> DisiplinKerja	0.102	0.076	0.154	3.660
Motivasi -> DisiplinKerja	0.202	0.027	0.227	3.890

Sumber: Lampiran data diolah

Analisa Outer Model dan Respesifikasi Model

Hasil pengujian outer model terhadap model penelitian menunjukkan bahwa convergent validity cukup baik ditunjukkan loading factor indikator-indikator di atas 0.6 dan signifikan. Sedangkan composite reliability masih menunjukkan hasil yang sangat baik yaitu di atas 0.8.

Tabel 7

Convergent Validity (results for outer loadings)

[http://sgl.attach.mail.yimg.com/1/SNA/final/boostrapping_outer_loadings.csv/CSV-
Version]

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
Pembelajaran Organisasi				
X11	0.521	0.563	0.344	1.514
X12	0.875	0.644	0.270	3.235
X13	0.635	0.456	0.333	1.907
X14	0.707	0.689	0.317	2.227
Kepemimpinan				
X21	-0.295	-0.245	0.314	0.942
X22	-0.171	-0.162	0.252	0.677
X23	-0.250	-0.188	0.317	0.790
X24	0.508	0.479	0.167	3.036
X25	0.750	0.702	0.172	4.352
X26	0.795	0.741	0.159	5.009
X27	0.699	0.653	0.181	3.871
X28	-0.164	-0.206	0.229	0.715
Lingkungan Kerja				
X31	0.775	0.703	0.350	2.216
X32	0.947	0.709	0.438	2.163
X33	0.603	0.618	0.347	1.737
Motivasi				
Y11	-0.599	0.121	0.618	0.969
Y12	-0.736	0.054	0.658	1.118
Y13	-0.529	0.121	0.574	0.921
Y14	0.288	0.299	0.330	0.872
Y15	0.490	0.170	0.439	1.117
Y16	0.461	0.282	0.409	1.127
Y17	0.191	0.296	0.272	0.704
Disiplin Kerja				
Y21	0.359	0.541	0.173	3.235

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
Y22	0.611	0.596	0.193	3.161
Y23	0.640	0.628	0.166	3.857
Y24	0.616	0.591	0.175	3.513
Y25	0.477	0.482	0.158	3.027
Y26	0.563	0.562	0.179	3.149
Y27	0.460	0.444	0.185	2.490
Y28	0.691	0.664	0.163	4.247
Y29	0.617	0.580	0.170	3.635

Tabel 8
Composite Reliability

[http://sg1.attach.iaail.vmail.com/3/SNA/final.bootstrapping.outer_loadings.csv
CSV-Version]

	Composite Reliability
PembelajaranOrganisasi	0.784
Kepemimpinan	0.574
LingkunganKerja	0.826
Motivasi	0.035
DisiplinKerja	0.823

Tabel 9
Discriminant Validity

Average Variance Extracted (AVE)

[http://sg1.attach.iaail.vmail.com/3/SNA/final.bootstrapping.outer_loadings.csv
CSV-Version]

	Average variance extracted (AVE)
PembelajaranOrganisasi	0.854
Kepemimpinan	0.826
LingkunganKerja	0.821
Motivasi	0.825
DisiplinKerja	0.843

Sumber: Lampiran data diolah

Pengujian Hipotesis

Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah $t_{tabel_{(0,2)}}$ sebesar ± 1.99897 , dimana apabila nilai t berada pada rentang nilai -1.99897 dan 1.99897 maka hipotesis akan ditolak atau dengan kata lain menerima hipotesis nol (H_0).

Tabel 13

Uji Hipotesis (result for inner weights)

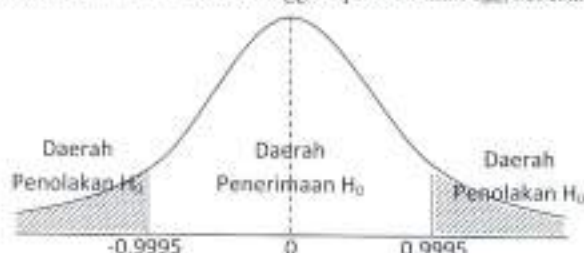
[http://sgl.attach.mail.yahoo.com/J/SNA/final.bootstrapping.outer_loadings.csvCSV-version]

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic	P-Value	Hipotesis
PembelajaranOrganisasi - > Motivasi	0.161	0.009	0.238	2.674	0.022	Diterima
Kepemimpinan -> Motivasi	0.538	0.184	0.475	2.132	0.032	Diterima
LingkunganKerja -> Motivasi	0.208	0.016	0.256	2.812	0.018	Diterima
PembelajaranOrganisasi - > DisiplinKerja	0.169	0.061	0.121	5.571	0.005	Diterima
Kepemimpinan -> DisiplinKerja	0.632	0.612	0.153	4.140	0.001	Diterima
LingkunganKerja -> DisiplinKerja	0.102	0.076	0.154	3.660	0.007	Diterima
Motivasi -> DisiplinKerja	0.202	0.027	0.227	3.890	0.002	Diterima

Sumber: Lampiran data diolah

Pengujian Student Test (t Test)

Ketentuan penetapan nilai t_{tabel} pada SPSS dengan tingkat signifikansi pada 5% dan $Df = N - \text{Variabel} = 65 - 3 = 62$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.99897.



Gambar 3
Kurva Uji t

Hipotesis

1. Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi sebesar 0.161. Dari pengujian menunjukkan bahwa variabel penelitian memiliki angka T-Statistic sebesar 2.674 dengan nilai dan signifikan pada 0.022.
2. Hipotesis kedua menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi sebesar 0.538. Dari pengujian menunjukkan bahwa variabel penelitian memiliki angka T-Statistic sebesar 2.132 dengan nilai dan signifikan pada 0.032.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap motivasi sebesar 0.208. Dari pengujian menunjukkan bahwa variabel penelitian memiliki angka T-Statistic sebesar 2.812 dengan nilai dan signifikan pada 0.018.
4. Pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja sebesar 0.169. Dari pengujian menunjukkan bahwa variabel penelitian memiliki angka T-Statistic sebesar 3.571 dengan nilai dan signifikan pada 0.005.
5. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja sebesar 0.632. Dari pengujian menunjukkan bahwa variabel penelitian memiliki angka T-Statistic sebesar 4.140 dengan nilai dan signifikan pada 0.001.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja sebesar 0.102. Dari pengujian menunjukkan bahwa variabel penelitian memiliki angka T-Statistic sebesar 3.660 dengan nilai dan signifikan pada 0.007.
7. Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja sebesar 0.202. Dari pengujian menunjukkan bahwa variabel penelitian memiliki angka T-Statistic sebesar 3.890 dengan nilai dan signifikan pada 0.002.

Analisa Korelasi

Rumus untuk menghitung koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - r^2)(1 - r^2)(1 - r^2)(1 - r^2)(1 - r^2)$$

Tabel 12
Analisa Korelasi

	R-square
PembelajaranOrganisasi	
Kepemimpinan	
LingkunganKerja	
Motivasi	0.360
DisiplinKerja	0.618

Sumber: Lampiran data diolah

$$Q^2 = 1 - (1 - r^2)(1 - r^2)(1 - r^2)(1 - r^2)(1 - r^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.360^2)(1 - 0.618^2)$$

$$Q^2 = 1 - (0.8704)(0.618076)$$

$$Q^2 = 0.46203$$

$$Q = 0,6797 \text{ atau } 67,97\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0.6797 atau mendekati 1, artinya hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah sangat kuat dan searah.

Simpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan dan nyata antara variabel eksogen dengan variabel endogen, dimana besarnya pengaruh diperoleh sebesar 0.6629 atau 66.29%. Hal ini memperhatikan besarnya pengaruh keseluruhan variabel eksogen terhadap variabel endogen sebesar 67.97% dan sisanya sebesar 32.13% disebabkan oleh variabel lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi setiap unit Dinas di Kabupaten Karimun yang terkait dengan penelitian ini. Saran yang dikemukakan adalah hendaknya arahan lebih memperhatikan Kepemimpinan, dimana Kepemimpinan memberikan pengaruh terbesar terhadap variabel endogen. Hal ini memerlukan metoda evaluasi untuk melakukan perbaikan terus-menerus dalam memberikan arahan pegawai bagi peningkatan pelayanan publik. Sudah tentu perbaikan terus menerus merupakan inovasi tiada henti baik dalam metoda penyampaian arahan, maupun materi arahan serta lingkungan tempat memberikan arahan agar tepat dan dapat diterima dengan baik dalam peningkatan pelayanan publik.

Daftar Pustaka

- Bungin, H.M, Burhan. 2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Prenada Media: Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2002. Struktural Equation Modeling. Fakultas Ekonomi Undip: Semarang.
- Handayani, Tri Setya. 2007. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Securindo Packatama Indonesia Surabaya, Jurnal Dialektika. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Luthars, Fred. 2005. Organizational Behavior. 7 ed. Mc. Graw -Hill: New York.
- Nitisemito, Alex S. 2005. Manajemen Personalial. Edisi Keempat. Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. Prilaku Organisasi:Konsep, Kontroversi. Aplikasi. Jilid 1 & 2, (Edisi Bahasa Indonesia). PT Pr ehalindo: Jakarta.
- Sarwoto. 2006. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Edisi Pertama. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Siswanto, Hedjo. 2003. Manajemen Tenaga Kerja: Arcangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Tenaga Kerja. Cetakan Kedua. Penerbit Sinar Baru: Bandung.

- Sriutami, Diah. 2008. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perintis Delta Teknik Sidoarjo. *Jurnal Iktisadia*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Susanto, A.B. 2006. *Budaya Perusahaan; Manajemen dan Persaingan Bisnis*. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Sutarto. 2004. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Gajah Mada University Pers: Yogyakarta.
- Terry, GR. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi: Yogyakarta.
- Wursanto, IG. 2004. *Manajemen Kepegawain*. Cetakan ketiga. Kanisius: Yogyakarta.