

**PENGARUH MOTIVASI KERJA
DAN IKLIM MOTIVASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN PRIMA
DI IAIN BUKITTINGGI**

Oleh:

**Dr. Novi Hendri, M.Ag
Dr. H. Ismail, M.Ag
Dr. Muhiddinur Kamal, M.Pd**

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M)
IAIN BUKITTINGGI**

Penulis :

Dr. Novi Hendri, M.Ag

Dr. H. Ismail, M.Ag

Dr. Muhiddinur Kamal, M.Pd

Tata Letak & Desain Cover:

Firdaus Annas, S.Pd., M.Kom

Cetakan Pertama, Januari 2021

xx + 91 hlm. 15,5 x 23 cm

Diterbitkan oleh:

IAIN BUKITTINGGI

Kampus II : Jl. Gurun Aur Kubang Putih

Kabupaten Agam - Sumatera Barat - Indonesia

Telp : (0752) 22875 | Fax : (0752) 33163

Website : <https://iainbukittinggi.ac.id>

ISBN : 978-602-6377-54-8

All Right Reserved

Hak Cipta dilindungi oleh Undang-undang dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa seizin tertulis dari penulis dan penerbit

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis aturkan kehadiran Allah SWT atas izin-Nya jua, penelitian berjudul ***“Pengaruh Motivasi dan Iklim Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Prima di IAIN Bukittinggi”*** telah dapat diselesaikan.

Ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada jajaran IAIN Bukittinggi khususnya Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M), yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian dan penulis laporan ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis berharap masukan, kritik dan saran dari pembaca sekalian untuk kesempurnaan penelitian ini.

Bukittinggi, Desember 2020

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
ABSTRAK	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Kegunaan Penelitian	8
G. Asumsi dan Hipotesis	9
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Disiplin Kerja	10
B. Motivasi Kerja.....	14
C. Iklim Komunikasi	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian	22
B. Populasi dan Sampel.....	23
C. Pengumpulan Data	23
D. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN	39
A. Temuan Umum Penelitian	39
B. Temuan Khusus Penelitian	42
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja	46
2. Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja	58
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Komunikasi Secara Bersamaan Terhadap Disiplin Kerja	72

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	88
B. Saran	90

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN PRIMA DI IAIN BUKITTINGGI



**Dr. Novi Hendri, M.Ag
Dr. H. Ismail, M.Ag
Dr. Muhiddinur Kamal, M.Pd**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja merupakan titik awal dari keberhasilan sebuah lembaga, termasuk lembaga pendidikan. Dengan disiplin pegawai maka pekerjaan akan lebih efektif dan efisien dari segi waktu dan terciptanya budaya positif dan kinerja yang lebih optimal. Disiplin kerja akan lahir dari pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan pada lingkungan kerja.

Pegawai administrasi sebagai bagian dari sistem penyelenggaraan birokrasi di lembaga pendidikan, memiliki peranan sangat penting dan strategis. Sebagai ujung tombak pelaksanaan administrasi memiliki tugas mulia melayani civitas akademik di lingkungan perguruan tinggi. Bagi pegawai administrasi menjalankan tugas pokok dan fungsinya harus bekerja penuh semangat dan disiplin tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi kerja yang tinggi akan sangat berdampak bagi pelayanan prima civitas akademika di lingkungan perguruan tinggi. Seorang pegawai aparatur negara termasuk pegawai yang berada di lingkungan perguruan sudah seharusnya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Wibowo (2011: 377) berpendapat,

apabila pekerja memiliki motivasi untuk mencapai tujuan, maka harus meningkatkan kinerja. Apabila kinerja meningkat maka akan meningkat pula kinerja organisasi umumnya.

Danim (2010) mengemukakan bahwa, motivasi mendorong seseorang untuk bergerak dari kebiasaannya untuk bergerak ke arah yang lebih baik. Dalam hal ini pegawai administrasi pada sebuah lembaga pendidikan sangat memungkinkan untuk memaksa untuk melakukan segala sesuatunya dengan teratue sehingga menjadi kebiasaan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk menegakkan disiplin akan menjelma menjadi kebiasaan dan akan tetap menjaga disiplin itu secara kontiniu.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu (Usman, 2008: 245). Sedangkan Zuyetti (2007) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga memperoleh hasil atau tujuan tertentu.

Motivasi kerja perlu dimiliki oleh seorang pegawai atau seorang pekerja agar tugas yang dikerjakan dapat dilakukan dengan penuh semangat, kreatif sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak dikerjakan dalam keterpaksaan namun pekerjaan yang dilakukan itu dilaksanakan dengan senanghati untuk

mencapai tujuan. Meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi lembaga (Wibowo, 2011: 378).

Tujuan dari motivasi adalah agar motif seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya adalah untuk kepentingan pekerjaan bukan untuk kepentingan kelompok atau individu. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Pratomo (2002: 730) bahwa motivasi seorang profesional bukanlah berorientasi kepada kepentingan dan keuntungan pribadi melainkan untuk kepentingan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau keinginan dalam diri seseorang untuk bertindak dan melakukan suatu kegiatan agar tercapai suatu tujuan. Karakteristik yang dikemukakan di atas sebagai ciri- ciri motivasi kerja pada diri seseorang dan dapat dijadikan indikator dalam penelitian yang akan dilakukan antara lain, 1). Keinginan untuk berhasil, 2). Semangat dalam bekerja, 3). Ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan, 4). Semangat dalam melaksanakan pekerjaan, 5) Dorongan untuk melakukan kebaikan dalam pekerjaan.

Iklm komunikasi dalam sebuah organisasi ikut diduga dalam memberikan dampak terhadap disiplin kerja. Faktor iklim komunikasi dalam sebuah institusi berdampak dalam mensosialisasikan kebijakan-kebijakan yang digariskan.

Komunikasi yang harmonis antara personal disebuah lembaga organisasi diduga akan menciptakan interaksi yang baik sehingga memudahkan kordinasi kerja. Iklim komunikasi dapat menciptakan situasi yang kondusif bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik dan optimal. Iklim komunikasi antara pimpinan dan bawahan, hubungan antar personal ikut menentukan dalam membangun kenyamanan kerja.

Suhartin Ciptobroto (1989:2) mengemukakan, bahwa komunikasi merupakan penyampaian pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan penyampaian sebagai suatu proses baik menggunakan lambang- lambang atau simbol- simbol. Komunikasi juga dapat diartikan sebagai pertukaran pesan baik verbal maupun non verbal antara si pengirim dan si penerima. Pesan tersebut untuk mengubah tingkah laku (Arni Muhammad, 1995: 97).

Redding yang dikutip oleh Arni Muhammad (1995: 85) mengemukakan bahwa lima aspek yang terkandung dalam iklim komunikasi yaitu: 1) supportiveness, hubungan yang saling mendukung, membantu antara atasan dan bawahan, 2). Partisipasi, dalam membuat sebuah keputusan, 3). Kepercayaan, keterbukaan dan keterusterangan, 4). Kinerja yang tinggi berupa bagusnya tujuan kerja dapat dikomunikasikan dengan jelas dengan anggota organisasi.

IAIN Bukittinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan tingkat perguruan tinggi dibawah lingkungan

Kementrian Agama R.I. Sebagai suatu lembaga pendidikan dengan struktur organisasi kelembagaan untuk menunjang kelancaran dan keberhasilan tentunya tidak lepas dari peran pegawai dalam melayani civitas akademika.

Berdasarkan pengamatan sementara dan berdasarkan informasi sementara dari berbagai sumber di duga berbagai fenomena yang dianggap memberikan gambaran bahwa disiplin kerja pegawai di lingkungan IAIN Bukittinggi dianggap masih rendah. Indikator ini antara lain: 1). Diduga masih adanya pegawai yang memberikan kabar ketidakhadiran di tempat tugas dengan alasan kepentingan yang tidak berhubungan tugas. 2). Di duga masih adanya pegawai yang tidak datang ke tempat kerja dengan alasan mengikuti kegiatan luar yang kurang relevan dengan tugasnya. 3). Diduga masih adanya pegawai yang tidak mengenakan pakaian seragam yang telah ditetapkan sesuai dengan hari yang telah ditentukan, padahal pakaian tersebut sudah disediakan/diberikan. 4). Diduga masih adanya pegawai yang tidak efektif dalam memanfaatkan waktu kerja dan dalam menjalankan peraturan jam masuk dan jam pulang.

Bebagai fenomena di atas memberikan gambaran yang mengindikasikan gambaran bahwa disiplin kerja pegawai di lingkungan IAIN Bukittinggi termasuk kategori rendah padahal seharusnya sebagai aparatur negara seharusnya pegawai bertindak dan bersikap baik dalam menghargai waktu, mematuhi aturan dan tata tertib secara konsisten dan kesadaran

tinggi atas pekerjaan. Apabila permasalahan ini dibiarkan begitu saja, maka dikuatirkan akan menjadi penghalang dalam pencapaian tujuan pelayanan prima yang telah ditetapkan.

B. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang diduga sebagai penyebab dari masalah disiplin kerja pegawai di lingkungan IAIN Bukittinggi antara lain:

1. Motivasi kerja pegawai
2. Hubungan antar personal
3. Iklim komunikasi antar pegawai
4. Insentif
5. Sarana dan prasarana
6. Komitmen pada tugas
7. Gaya kepemimpinan atasan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi beberapa masalah yang telah dipaparkan di atas, yang diduga sebagai mempengaruhi disiplin kerja pegawai di lingkungan IAIN Bukittinggi, dan mengingat banyaknya permasalahan maka dibatasi pada dua hal pokok yaitu:

1. Motivasi kerja, dimana seseorang akan mencapai berhasil melaksanakan tugasnya jika ia memiliki disiplin yang tinggi terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya

terhadap pekerjaan.

2. Iklim komunikasi, apabila iklim komunikasi yang dijalin dalam lingkungan kerja dengan baik maka suasana kerja akan terasa nyaman, akan tercipta pelaksanaan tugas sesuai yang diharapkan sehingga tercipta disiplin kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kontribusi motivasi kerja dan iklim komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai di IAIN Bukittinggi.

Rumusan masalah tersebut selanjutnya dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan penelitian berikut.

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai dan seberapa besar kontribusinya terhadap disiplin pegawai dalam memberikan pelayanan prima di IAIN Bukittinggi?
2. Bagaimanakah pengaruh iklim komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai dan seberapa besar kontribusinya dalam memberikan pelayanan prima di IAIN Bukittinggi?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan iklim komunikasi secara bersamaan terhadap disiplin kerja pegawai dan seberapa besar kontribusinya terhadap disiplin kerja pegawai dalam memberikan pelayanan pelayanan prima di IAIN Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh dan Kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai dalam memberikan pelayanan prima di IAIN Bukittinggi.
2. Pengaruh dan Kontribusi iklim komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai dalam memberikan pelayanan prima di IAIN Bukittinggi.
3. Pengaruh dan Kontribusi motivasi kerja dan iklim komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai dalam memberikan pelayanan prima di IAIN Bukittinggi.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara teoritis dan praktis.

a. Kegunaan Teoritis

Temuan Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai data awal dalam melakukan penelitian yang lebih komprehensif.

b. Kegunaan Praktis

Sedangkan kegunaan praktis dalam penelitian ini, diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain;

1. Pimpinan IAIN Bukittinggi sebagai landasan dalam mengevaluasi kelemahan-kelemahan dan menjadi dasar

bagi perbaikan ke arah yang lebih baik.

2. Kepala bagian, sebagai informasi dalam melakukan pembinaan terhadap pegawai
3. Pimpinan unit, sebagai masukan dan dasar pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk membangun disiplin kerja pegawai IAIN Bukittinggi.

G. Asumsi dan Hipotesis

1. Asumsi

Penelitian ini didasarkan atas asumsi bahwa “Motivasi kerja dan iklim komunikasi berkontribusi terhadap disiplin kerja pegawai dalam memberikan pelayanan prima”

2. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Terdapat kontribusi dalam motivasi kerja pegawai terhadap disiplin kerja pegawai dalam memberikan pelayanan prima.
2. Terdapat kontribusi dalam iklim komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai dalam memberikan pelayanan prima.
3. Terdapat kontribusi secara bersamaan dalam motivasi kerja dan iklim komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai dalam memberikan pelayanan prima.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Istilah disiplin kerja berarti ketaatan dan kepatuhan pada aturan dan tata tertib (Poerwadarminta, 2007: 296). Sedangkan pengertian disiplin kerja menurut Danim (2011: 137), disiplin merupakan padanan kata *discipline*, yang bermakna tatanan tertentu yang mencerminkan ketertiban. Dalam disiplin ada ketentuan dan ketaatan untuk mengikuti prosedur sehingga mencapai suatu keberhasilan suatu organisasi.

Disiplin digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Selain itu, disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan disiplin kerja yang baik. Sementara itu, Mulyasa (2001: 108) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tata tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.

Disiplin kerja dapat dimaknai sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak

tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi- sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Mulianto (2006: 171) menjelaskan bahwa ciri- ciri disiplin antara lain 1) Peraturan dan tata tertib yang harus ditaati, 2). Norma, etika dan kebiasaan yang berlaku umum, 3). Kedisiplinan pegawai atau karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi perlu perlakuan dan penegakan peraturan lembaga.

Dari beberapa uraian di atas dapat dipahami bahwa disiplin adalah suatu sikap sadar yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, keteladanan terhadap aturan-aturan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab dan kesadaran tinggi tanpa paksaan dari siapapun. Adapun disiplin yang dimaksud dalam rancangan penelitian ini adalah sikap dan tingkah laku pegawai yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan dan keteladanan terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan. Ketundukan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan tersebut didasarkan pada kesadaran sendiri merupakan kunci dari disiplin lembaga sehingga tercipta kondisi yang menyenangkan dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

2. Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin dalam pekerjaan memberikan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja serta akan mendukung terwujudnya tujuan suatu organisasi kerja atau lembaga. Tanpa didukung oleh disiplin kerja maka sulit bagi suatu organisasi untuk mewujudkan kerja secara efektif.

Salah satu penerapan disiplin kerja pegawai adalah melakukan tugas pokok dan fungsinya akan berjalan dengan efektif dan efisien. Sinungun (2003: 148) menyatakan dengan kedisiplinan tersebut dapat diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien sehingga memungkinkan untuk mendorong peningkatan produktifitas kerja. Proses ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia, yakni transformasi potensi manusia menjadi keharusan untuk mencapai tujua yang diinginkan.

3. Tujuan Disiplin Pegawai

Disiplin kerja yang berlaku bagi PNS sebagaimana diatur dalam PP Nomor 53 tahun 2010 yang menyatakan bahwa, tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Tujuan atas penerapan disiplin kerja adalah mendorong PNS/ karyawan memperbaiki kinerjanya yang kurang memuaskan.

Disiplin kerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi tujuan- tujuan dari disiplin kerja itu sendiri sehingga pelaksanaan kerja lebih efektif dan efisien. Pada hakikatnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang

teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

4. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam pandangan Purwanto (1991: 96) adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya tingkat kehidupan yang layak
- 2) Adanya perasaan terlindungi dan ketentraman dalam bekerja
- 3) Adanya kondisi- kondisi kerja yang menyenangkan
- 4) Perlakuan adil dari atasan

Sedangkan dalam membina disiplin kerja bawahan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan:

- 1) Rasa aman dan hidup layak
 - 2) Rasa keikutsertaan dalam sebuah keputusan
 - 3) Perlakuan yang jujur
 - 4) Perlakuan dan penghargaan atas sumbangan pikiran dan kinerja.
 - 5) Kondisi kerja yang menyenangkan
- (Hasibuan, 1995: 89)

Dari beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- 1) Kesiediaan pegawai
- 2) Kompensasi yang diterima pegawai
- 3) Hubungan antar pegawai

- 4) Peraturan dan perundangan
- 5) Keteladanan seorang pegawai
- 6) Ketegasan pimpinan
- 7) Pengawasan melekat
- 8) Penghargaan hasil kerja pegawai

Dengan demikian, disiplin kerja pegawai berupa ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan-aturan dan perundangan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

B. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata motif, yang mempunyai makna sebagai kekuatan yang terdapat pada diri untuk berbuat atau melakukan sesuatu. Motivasi merupakan gambaran berbagai proses yang dapat membangun dan memulai perilaku, memberikan arah dan tujuan pada perilaku, memungkinkan perilaku untuk terus bertahan dan memberikan arahan pilihan yang harus dilakukan oleh seseorang.

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang tersembunyi di dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk berbuat dengan cara tertentu. E. Mulyasa (2006: 57-60) mengatakan bahwa motivasi mendorong seseorang untuk lebih sungguh-sungguh dalam bekerja dan berusaha sehingga ia memperoleh keberhasilan. Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang itu mau dan ingin melakukan sesuatu. Hal ini bila ia

tidak suka, maka akan berusaha mengalahkan perasaan itu. Hal senada juga di kemukakan oleh Ngalm: (2000) bahwa motivasi dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan pekerjaan.

Maslow (1970) menyatakan motivasi adalah dorongan yang terdapat pada diri seseorang, untuk berperilaku sesuai dengan keinginan atau kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan atau kepuasan. Menurut Nasution (1990) yang dimaksud dengan motif adalah segala daya dorong yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu terhadap sesuatu.

Motivasi merupakan suatu proses untuk menggiatkan motif-motif suatu perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat timbul dari dalam individu (intrinsik) dan dapat pula timbul akibat pengaruh dari luar dirinya atau motivasi ekstrinsik (Usman, 1993).

Motivasi intrinsik muncul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan kondisi yang demikian akhirnya mau melakukan sesuatu atau belajar.

Tingkat motivasi berbeda antara satu dengan yang lain. Dengan demikian agar seseorang dapat meraih pucak dalam prestasi, maka pimpinan dituntut untuk membangkitkan dan memberi motivasi yang memusatkan kepada kebutuhan aktualisasi diri dengan menciptakan situasi kompetitif yang sehat bagi pegawai (Sunendar: 2007).

Anderson dan Faust (Prayitno, 1998: 10) menjelaskan bahwa motivasi dapat dilihat dari karakteristik tingkah laku, baik yang menyangkut minat, ketajaman perhatian, konsentrasi, maupun ketekunan. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi, akan menunjukkan minat yang lebih besar dan perhatian penuh terhadap tugas-tugas. Seseorang yang termotivasi dapat dilihat pula dari ketekunan dalam mengerjakan tugas-tugas. Hal ini dilakukan karena individu merasa butuh dan ingin mencapai tujuan.

Motivasi dapat dipandang sebagai suatu proses. Yusuf (Prayitno, 1998) menjelaskan bahwa motivasi berfungsi untuk:

1. Mengarahkan kedalam pengalaman yang dapat terjadi
2. Mendorong mengaktifkan
3. Memusatkan perhatian mereka pada pengarahan dalam suatu waktu.

Penjelasan lainnya diungkapkan oleh Hamalik (2003) yang mengemukakan tentang fungsi motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong timbulnya tingkah laku atau perbuatan.
2. Berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan

perbuatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

3. Berfungsi sebagai penggerak, artinya menggerakkan tingkah laku seseorang. Besar kecilnya suatu motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Motivasi lebih banyak berhubungan dengan proses atau kondisi yang dapat mengingatkan, memperkuat atau mengarahkan motif kepada suatu pola tingkah laku tertentu dalam upaya mencapai tujuan hingga dapat menentukan intensitas perilaku belajar siswa.

Mustakin (2000: 77) mengartikan motivasi sebagai keadaan jiwa individu yang mendorong untuk melakukan suatu perbuatan guna mencapai suatu tujuan. Dalam definisi ini, motivasi mengandung tiga hal: *pertama*, bahwa motivasi dimulai dengan suatu perubahan tenaga dalam diri seseorang; *kedua*, bahwa motivasi itu ditandai oleh dorongan afektif; dan *ketiga*, bahwa motivasi tersebut ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Memang pada kenyataannya dalam proses perilaku apapun unsur motivasi memegang peranan yang sangat penting yang dapat membedakan perhatian, kesungguhan dan keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu.

Syamsudin (1990: 2) menegaskan hal ini sebagai berikut:
Suatu kekuatan (*power*) atau tenaga (*force*) atau suatu keadaan yang kompleks (*a complex state*) dan kesiapan (*repatory state*) dalam diri individu (*organisme*) untuk bergerak (*to move, motion, motive*) ke arah tujuan

tertentu. Baik disadari maupun tidak, motivasi tersebut timbul dan tumbuh kembang dengan jalan datang dari lingkungan.

Dalam proses pekerjaan maka motivasi itu dapat dikatakan keseluruhan daya penggerak di dalam diri seseorang yang menimbulkan kegiatan, menjamin kelangsungannya, serta memberikan arah, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek itu dapat tercapai. Perannya yang sangat khas dari motivasi adalah dapat menumbuhkan gairah, merasa senang dan semangat dalam bekerja. Seseorang yang memiliki motivasi kuat, akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Masalahnya adalah bagaimana dapat menumbuhkan motivasi seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya.

Menumbuhkan kesadaran kepada seseorang agar merasakan pentingnya tugas dan menerimanya sebagai tantangan sehingga bekerja keras dengan mempertaruhkan harga diri adalah sebagai salah satu bentuk motivasi yang cukup tinggi. Seseorang akan bekerja keras bisa jadi karena harga dirinya. Apabila seseorang memiliki motivasi, maka ia akan secara serius mengerjakan hal-hal yang diperlukannya sesuai dengan apa yang dikehendakinya sehingga ia mencapai keberhasilan

Motivasi yang dimiliki oleh seseorang dapat berfungsi sebagai pemberi semangat dan mengaktifkan seseorang supaya tetap berminat dan siaga untuk melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi juga berfungsi untuk memusatkan perhatian pada tugas-tugas tertentu yang berhubungan dengan pencapaian tujuan dan hasil belajar.

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2004: 80-85) motivasi adalah kekuatan mental yang menjadi penggerak dalam diri seseorang yang menimbulkan keseriusan dalam mengikuti kegiatan, usaha yang kuat dalam menguasai pekerjaan demi mencapai keberhasilan. Motivasi merupakan salah satu aspek unsur dinamis dalam proses yang sangat penting. Seringkali terjadi seseorang yang kurang berprestasi bukan disebabkan oleh kemampuannya yang kurang/rendah, tetapi dikarenakan tidak adanya motivasi untuk sukses sehingga ia kurang mengarahkan segala kemampuannya meraih prestasi yang tinggi (Wina, 2006: 27-28).

Sedangkan (Sardiman, 1986) mengemukakan ciri-ciri motivasi adalah: ulet dalam menghadapi kesulitan, tidak mudah putus asa, keinginan untuk meraih keberhasilan kuat, menunjukkan minat yang besar terhadap bermacam-macam masalah, tidak tergantung pada orang lain, tidak cepat bosan dengan tugas rutin, dapat mempertahankan pendapat serta senang mencari dan memecahkan masalah.

Dengan demikian, motivasi memegang peranan penting dalam memberikan semangat dan rasa senang dalam bekerja sehingga seseorang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya.

Dari pendapat-pendapat yang dikemukakan pada kajian teori tentang motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dalam beberapa indikator untuk mengukur motivasi yakni: (1) Kemandirian. (2) Ketekunan. (3) Konsentrasi (4) Semangat.

C. Iklim Komunikasi

Untuk mengetahui iklim komunikasi terlebih dahulu perlu dijelaskan makna masing-masing kata yaitu iklim dan komunikasi. Menurut tim penyusun kamus pusat pembinaan dan pengembangan bahasa (1989: 223) kata iklim identik dengan suasana kondisi atau keadaan. Sedangkan komunikasi adalah penyampaian pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang dan penyampaian tersebut merupakan suatu proses. Komunikasi dapat juga diartikan sebagai pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dan si penerima. Pesan untuk mengubah tingkah laku. (Arni Muhammad, 1995: 97).

Umar Suwito (1989) menjelaskan, komunikasi sebagai proses penyampaian dan penerimaan informasi melalui lambang yang mempunyai arti/makna sampai menjadi milik bersama. Informasi tersebut menurut Oteng Sutisna (1985) adakalanya berisi penjelasan, pernyataan dari seseorang kepada orang lain atau dari kelompok kepada kelompok lain. Komunikasi merupakan kejadian saling berbagi pesan, ide dan sikap dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi adalah suasana, keadaan atau kondisi yang terjadi, proses pertukaran informasi antara si penerima dan si pengirim informasi yang mengandung makna baik secara verbal maupun non verbal untuk mengubah tingkah laku.

Redding yang dikutip oleh Arni Muhammad (1995: 85) mengemukakan lima aspek yang terkandung dalam iklim komunikasi yaitu, 1) *supportiveness*, hubungan yang saling mendukung antara atasan dan bawahan, 2). Partisipasi, dalam membuat sebuah keputusan, 3). Kepercayaan, keterbukaan, dan keterusterangan, 4). Kinerja yang tinggi, berupa seberapa bagusnya tujuan kerja dapat dikomunikasikan dengan jelas dengan anggota organisasi kerja.

Dengan demikian, iklim komunikasi dalam suatu lembaga tidak terlepas dari iklim dari organisasi kerja. Dikatakan demikian karena dalam organisasi terdapat jalinan kerjasama kelompok orang yang secara bersama-sama bertujuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses komunikasi berfungsi berfungsi mengikat masing-masing komponen menjadi satu bagian yang integral. Untuk itu perlu komunikasi yang baik dari atasan kepada bawahan, begitu pula sebaliknya, sehingga lebih memungkinkan semua komponen dapat berinteraksi dan berkomunikasi dalam suasana yang menyenangkan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian korelasional dalam bidang pendidikan, social dan ekonomi banyak dilakukan oleh para peneliti. Penelitian ini dilakukan pada ketika ingin mengetahui tentang kuat atau lemahnya hubungan variabel yang terkait dalam suatu objek atau subjek yang diteliti.

Menurut Sukardi penelitian korelasional mempunyai tiga karakteristik penting untuk para peneliti yang hendak menggunakannya, yaitu; (1) penelitian korelasional tepat jika variabel kompleks dan peneliti tidak mungkin melakukan manipulasi dan mengontrol variabel seperti dalam penelitian eksperimen, (2) memungkinkan variabel diukur secara intensif dalam setting (lingkungan) nyata, dan (3) memungkinkan peneliti mendapat derajat asosiasi yang signifikan. Selain itu penelitian korelasi juga dilakukan untuk menjawab tiga pertanyaan penelitian tentang dua variabel atau lebih, pertanyaan tersebut, yaitu; (1) adakah hubungan antara dua variabel? (2) bagaimana arah hubungan tersebut, dan selanjutnya pertanyaan, (3) berapa besar hubungan kedua variabel tersebut dapat diterangkan. (Sukardi, 2005: 166).

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif ialah suatu analisis untuk menjawab pertanyaan hubungan antara beberapa variabel. Variabel yang dikaji dibedakan atas dua hal, yaitu variabel bebas yaitu kompetensi sosial guru dan variabel terikat yaitu sikap siswa kepada guru.

B. Populasi dan Sampel penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. (Suharsimi Arikunto, 2007: 247). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai administrasi yang berstatus PNS di lingkungan IAIN Bukittinggi.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan jumlah pegawai administrasi yang berstatus PNS di lingkungan IAIN Bukittinggi kurang dari 100 orang maka diambil sampelnya 25%. (Suharsimi Arikunto, 2007: 131)

C. Pengumpulan Data

Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Angket
 - a. Skala Pengukuran

Alat pengumpul data utama yang digunakan dalam

penelitian ini berupa angket yang dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan model skala Likert. Angket terdiri dari sejumlah pernyataan yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan dengan lima pilihan alternatif jawaban dalam bentuk skala sikap dan skala frekuensi yang disesuaikan dengan tujuan dari pertanyaan atau pernyataan tersebut (Sugiyono: 135)

- 1) Skala Sikap: sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).
- 2) Skala Frekuensi: selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (IP).

Penggunaan skala sikap dan skala frekuensi akan disesuaikan dengan kebutuhan untuk masing-masing variabel penelitian. Sesuai dengan sifat kuesioner, maka bobot butir pernyataan/pertanyaan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Sedangkan butir pernyataan/pertanyaan negatif diberi bobot 1, 2, 3, 4, dan 5. Pola di atas paling sesuai untuk menyatakan sikap atau pendapat seseorang mengenai suatu objek tertentu.

b. Penyusunan Instrumen

Penyusunan instrumen dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut: a) menyusun kisi-kisi instrumen sesuai dengan indikator dan sub indikator dari masing-masing variabel. b). menyusun butir-butir pernyataan berdasarkan indikator dari masing-masing variabel sesuai dengan kisi-kisi yang dibuat. Penyusunan ini dilaksanakan sedemikian rupa sehingga setiap butir dapat menghasilkan validasi konstruk sesuai dengan konsep. Penyusunan butir-butir pernyataan didasarkan pada kemudahan pengisian dan menghindari keragu-raguan oleh responden dengan cara: (1) menghindari pernyataan yang mengandung banyak pengertian yang akan membingungkan responden untuk menjawab, (2) menghindari penggunaan kata-kata yang menimbulkan rasa antipati, (3) mempertimbangkan apakah jawaban akan menyangkut prestise/harga diri seseorang, dan (4) menghindari kata-kata abstrak. c) melakukan diskusi dan konsultasi dengan pembimbing, d) melakukan uji coba untuk mendapatkan validitas dan reliabilitas instrumen.

Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang terdapat pada

kisi-kisi instrumen dan berpedoman pada cara penyusunan butir angket yang baik

c. Uji Coba Instrumen

Sebelum digunakan, instrumen terlebih dahulu diujicobakan guna mendapatkan butir-butir instrumen yang *valid* (sahih) dan *reliabel* (handal) melalui prosedur pelaksanaan sebagai berikut:

a). Responden Uji Coba

Responden uji coba instrumen diambil dari populasi yang sama diluar sampel penelitian yang sudah ditetapkan. Uji coba dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner memenuhi persyaratan sebagai alat ukur yang baik dan sejauhmana responden memahami butir-butir pernyataan/pertanyaan yang disusun. Selain itu juga dimaksudkan guna memilih butir-butir pernyataan yang memenuhi syarat untuk digunakan. Berdasarkan pendapat Frankel and Wallen, antara skor butir dengan skor total dikorelasikan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Sedangkan reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui keterhandalan angket yang digunakan. Untuk mengetahui keterhandalan (*reliabilitas*) angket

digunakan rumus *Alpha Cronbach*.

b). Pelaksanaan Uji Coba.

Uji coba instrumen dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden untuk diisi. Kepada responden diberi kesempatan mengisinya sesuai dengan kesepakatan atau waktu yang disediakan, dan kemudian mengumpulkan kuesioner untuk dilakukan analisis.

c). Analisis Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas Instrumen Hasil Uji Coba Lapangan

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas yang didapat dari penyebaran kuisisioner yang di ukur benar-benar menyatu satu sama lainnya. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan sebelum penelitian yang dinamakan validitas deduksi dilakukan dengan tujuan untuk penyempurnaan kuisisioner (menguji fisibilitas).

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formula sebagai

berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi skor butir (X)
dengan skor total (Y)

n = Jumlah sampel (responden)

ΣX = Jumlah skor total butir X

ΣY = Jumlah skor total butir Y

2). Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas atau keterhandalan instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan formula:

$$\gamma_{kk} = \frac{k}{k - 1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

γ_{kk} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor butir

s_t^2 = Varians skor total

Untuk menentukan tingkat konsistensi, dari perhitungan di atas dilakukan penetapan tingkat konsistensinya dengan berpedoman kepada petunjuk Guilford. Tingkat konsistensi dari Guilford adalah:

1. Jika tingkat konsistensinya dibawah 0,20:
Hubungan yang sangat kecil dan bisa diabaikan
2. Jika tingkat konsistensinya $0,20 < 0,40$: Hubungan yang kecil (tidak erat)
3. Jika tingkat konsistensinya $0,40 < 0,70$: Hubungan yang cukup erat
4. Jika tingkat konsistensinya $0,70 < 0,90$: Hubungan yang erat (reliable)
5. Jika tingkat konsistensinya $0,90 < 1,00$: Hubungan yang sangat erat (sangat reliable)
6. Jika tingkat konsistensinya 1,00 : Hubungan yang sempurna.

Tabel 1
Rekapitulasi Uji Validitas Instrumen
Motivasi Kerja

No	Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $n=20$)	Ket
1	Item_01	79.00	25.167	.551	.666	.444	Valid
2	Item_02	79.31	22.731	.535	.623	.444	Valid
3	Item_03	79.15	28.308	.601	.703	.444	Valid
4	Item_04	79.31	22.231	.617	.605	.444	Valid
5	Item_05	79.00	24.500	.100	.648	.444	Tidak Valid
6	Item_06	79.15	21.474	.730	.591	.444	Valid
7	Item_07	79.08	24.410	.503	.661	.444	Valid
8	Item_08	79.62	21.423	.655	.593	.444	Valid
9	Item_09	79.69	24.064	.508	.655	.444	Valid
10	Item_10	80.38	21.256	.525	.640	.444	Valid
11	Item_11	79.62	22.756	.530	.628	.444	Valid
12	Item_12	79.62	21.590	.482	.605	.444	Valid
13	Item_13	79.31	26.564	.526	.685	.444	Valid
14	Item_14	79.31	24.897	-.006	.660	.444	Tidak Valid
15	Item_15	79.62	21.590	.540	.613	.444	Valid

16	Item_16	79.46	22.436	.536	.621	.444	Valid
17	Item_17	79.38	22.756	.529	.629	.444	Valid
18	Item_18	79.31	23.064	.523	.637	.444	Valid
19	Item_19	79.77	21.026	.595	.591	.444	Valid
20	Item_20	79.62	22.090	.450	.615	.444	Valid

Tabel 2
Rekapitulasi Uji Validitas Instrumen
Iklm Komunikasi

N o.	Item	Scale Mean if Item Delete d	Scale Variance if Item Delete d	Correc ted Item- Total Correl ation	Cronb ach's Alpha if Item Delete d	r_{tabel}(α=0,05, n=20)	Ket
1	Item_01	68.69	33.731	.533	.679	.444	Valid
2	Item_02	68.77	33.526	.572	.662	.444	Valid
3	Item_03	69.15	35.641	.521	.691	.444	Valid
4	Item_04	68.46	37.103	.509	.698	.444	Valid
5	Item_05	68.00	33.333	.568	.661	.444	Valid
6	Item_06	68.77	34.526	.445	.674	.444	Valid
7	Item_07	68.85	32.974	.538	.673	.444	Valid
8	Item_08	69.08	31.410	.709	.642	.444	Valid
9	Item_09	68.31	32.397	.667	.651	.444	Valid

10	Item_10	69.08	38.744	-.129	.721	.444	Tidak Valid
11	Item_11	69.54	36.936	.506	.704	.444	Valid
12	Item_12	68.85	34.641	.532	.681	.444	Valid
13	Item_13	69.08	34.244	.451	.671	.444	Valid
14	Item_14	69.38	33.923	.505	.667	.444	Valid
15	Item_15	68.54	39.603	-.217	.728	.444	Tidak Valid
16	Item_16	68.69	38.897	.515	.716	.444	Valid
17	Item_17	69.23	37.692	.501	.705	.444	Valid
18	Item_18	68.00	35.500	.510	.710	.444	Valid
19	Item_19	69.46	31.436	.535	.679	.444	Valid
20	Item_20	68.85	32.474	.538	.672	.444	Valid

Tabel 3
Rekapitulasi Uji Validitas Instrumen
Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

No. Item	Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r_{tabel}(α=0,05, n=20)	Ket
1	Item_01	65.38	28.090	.534	.639	.444	Valid
2	Item_02	65.77	24.526	.520	.566	.444	Valid
3	Item_03	68.00	27.833	.527	.666	.444	Valid
4	Item_04	65.92	21.910	.678	.509	.444	Valid
5	Item_05	66.08	23.077	.536	.543	.444	Valid
6	Item_06	65.46	17.436	.766	.425	.444	Valid
7	Item_07	67.00	26.167	.510	.594	.444	Valid
8	Item_08	67.15	26.141	-.133	.639	.444	Tidak Valid
9	Item_09	65.77	20.692	.628	.492	.444	Valid
10	Item_10	65.62	20.756	.671	.490	.444	Valid
11	Item_11	68.08	22.077	.519	.520	.444	Valid
12	Item_12	68.38	25.923	.507	.598	.444	Valid
13	Item_13	67.62	26.756	.519	.610	.444	Valid
14	Item_14	67.00	29.667	-.479	.666	.444	Tidak Valid

15	Item_15	66.15	23.474	.528	.539	.444	Valid
16	Item_16	66.46	22.769	.453	.534	.444	Valid
17	Item_17	66.15	21.641	.462	.520	.444	Valid
18	Item_18	65.62	22.423	.461	.532	.444	Valid
19	Item_19	65.46	23.936	.534	.552	.444	Valid
20	Item_20	65.46	22.769	.580	.527	.444	Valid

D. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang akan digunakan untuk menguji hipotesis adalah

1. Statistik Inferensial

Untuk melakukan uji statistik tersebut dilakukan uji berikut ini:

a. Persyaratan Analisis

Sebelum korelasi *product moment* dilakukan, maka beberapa asumsi yang harus dipenuhi yaitu datanya berdistribusi normal, dipilih secara acak, selalu berpasangan, dan jenis datanya interval atau rasio. (Husaini Usman, 2009: 211).

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk memeriksa apakah data populasi berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian ini diperlukan untuk mengetahui apakah pemakaian teknik analisis regresi dan korelasi cocok dipergunakan untuk data

penelitian ini. Uji Normalitas menggunakan teknik *Uji Lilliefors*. (Sudjana, 1998) Peneliti juga menggunakan *Software MINITAB* dalam melakukan uji normalitas data kelas sampel untuk lebih mengakuratkan perhitungan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Inputkan data ke dalam *Software MINITAB*
- b) Klik ***Stat***
- c) Pilihlah ***Basic Statistics***
- d) Klik ***Normality Test***
- e) Isikan variabel yang akan diinputkan pada kotak ***Variable***
- f) Isikan ***Title***
- g) Klik OK
- h) Untuk melihat data berdistribusi normal, dapat menggunakan interpretasi nilai P-value, yaitu data berdistribusi normal apabila nilai P-value lebih besar dari taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan tidak normal jika sebaliknya.

2). Uji Homogenitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh memiliki variasi

yang homogen atau tidak. Uji Homogenitas ini menggunakan teknik *Uji Barlett*. Syarat ini berkenaan dengan kesamaan varians variabel terikat (Y) untuk setiap harga-harga kelompok variabel bebas (X) hipotesis statistiknya adalah:

$$H_0: \sigma_1^2 = \sigma_2^2 = \sigma_3^2$$

H_1 : paling sedikit satu tanda sama dengan tidak berlaku.

b. Uji Hipotesis.

a) Menghitung Koefisien Korelasi

Menurut Sudjana untuk menghitung koefisien korelasi (r) diperoleh dengan rumus:

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\}\{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = ukuran data

X_i = Variabel bebas ke i

Y_i = Variabel terikat ke i

Jika harga r bergerak dari -1 dan $+1$, tanda negatif menyatakan adanya korelasi negatif dan tanda positif menyatakan adanya korelasi positif, khusus untuk $r = 0$, ini artinya tidak terdapat hubungan linier antara kedua variabel.

Interpretasi koefisien adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2007: 231).

Selain dengan cara manual perhitungan korelasi juga dilakukan dengan SPSS, dengan langkah kerja sebagai berikut:

- a. Siapkan lembar kerja SPSS
- b. Buat defenisi nama variabel kemudian isikan skor data masing–masing variabel.
- c. Klik *menu Correlate*, kemudian klik *Bivariat*.
- d. *Ceck list Correlation Coefficient Pearson*.
- e. Klik variabel yang dikorelasikan, kemudian klik tombol sehingga ke dua variabel masuk

ke kotak *variables*.

f. Klik OK.

b) Koefisien determinasi

Untuk menghitung koefisien determinasinya dapat menggunakan rumus: $KD = r^2 \times 100\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Temuan Umum Penelian

Sejarah dan Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini ini dilakukan di IAIN Bukittinggi untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan iklim komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai dalam memberikan layanan prima di IAIN Bukittinggi.

IAIN Bukittinggi merupakan perguruan tinggi Islam yang berada di bawah naungan Kementerian Agama RI. Perguruan tinggi ini memiliki mata rantai sejarah yang cukup panjang dalam melaksanakan kegiatan pendidikan. Perguruan tinggi ini sebagai cikal bakal berdiri perguruan tinggi Islam di Sumatera Barat.

Berawal dari keinginan masyarakat Sumatera Barat untuk memiliki perguruan tinggi Islam pada masa lampau sebagai wadah bagi para lulusan madrasah untuk melanjutkan pendidikan tinggi, maka didirikanlah perguruan tinggi Islam Darul Hikmah oleh Ustadz Nasaruddin Thaha pada tanggal 27 Rajab 1373 atau bertepatan dengan tahun 1953 dengan dekan pertamanya Sjech Ibrahim Musa Parabek. Kampus pertama perguruan tinggi ini semula berlokasi di Garegeh. Dan pada

tanggal 1 Agustus 1956 Perguruan Tinggi Islam Darul Hikmah di pindahkan dari Garegeh ke Padang Luar.

Perlahan tapi pasti, perguruan tinggi Islam Darul Hikmah kemudian berkembang menjadi Universitas Darul Hikmah yang diresmikan oleh Menteri Agama K.H. Ilyas pada tanggal 18 Rabiul Awal 1337 H atau 12 Oktober 1957, bertempat di gedung olah raga polisi Birugo dengan rektor pertamanya Sjech. Ibrahim Musa Parabek. Universitas ini merupakan universitas Islam pertama di Sumatera Tengah waktu itu (Sumatera Barat, Riau dan Jambi). Universitas ini terus berkembang dengan berbagai fakultas yaitu fakultas hukum Islam (Syari'ah), fakultas Ushuluddin, fakultas Dakwah wal Irsyad, fakultas Fiqh dan fakultas Lughatul Arabiyah wat Tarbiyah.

Pergolakan yang terjadi di Sumatera Barat, berimbas pada kelangsungan dari perguruan tinggi Darul Hikmah, maka sejak hari minggu tanggal 4 Mei 1958 bertepatan dengan masuknya tentara pusat (APRI) ke kota Bukittinggi dalam rangka pembebasan dari pergolakan maka kegiatan pendidikan di Perguruan Tinggi Darul Hikmah dhentikan.

Terhentinya kegiatan pendidikan di Perguruan Tinggi Darul Hikmah bukan berarti terhenti pla keinginan masyarakat Sumatera Barat untuk mendirikan perguruan tinggi Islam. Bahkan keinginan itu semakin hidup dan membara di kalangan masyarakat. Pada tanggal 5 Juni 1962 yayasan Imam Bonjol

yang dipimpin oleh Drs. Azhari (alm) mendirikan fakultas dan fakultas Tarbiyah yayasan Imam Bonjol di Padang. Fakultas Tarbiyah ini kemudian di negerikan pada tanggal 21 September 1963 menjadi cabang fakultas Tarbiyah Syarif Hidayatullah Ciputat Jakarta.

Selanjutnya Bpk Azhari (ketua yayasan Imam Bonjol) bersama dengan bapak Firdaus Khaerani (Ketua Pengadilan Negeri Bukittinggi waktu itu), berhasil mendirikan fakultas agama Islam Syar'iyah (FAIS) yayasan Imam Bonjol. Pada tanggal 21 Januari 1963 bertempat di gedung Nasional Bukittinggi (sekarang kantor DPRD kota Bukittinggi) diresmikanlah FAIS yayasan Imam Bonjol dengan dekan pertamanya bapak Khaerani.

Bermodalkan keimanan, ketakwaan dan semangat yang tinggi walaupun dengan sarana dan prasarana yang terbatas namun FAIS tetap bertahan walaupun berpindah pindah tempat (dari surau inyiek Jambek di Tengah Sawah, kemudian ke SD perwari Tengah Sawah/kampus STISIPOL Pancasakti sekarang, selanjutnya ke sekolah PGA 4 Tahun Jirek dan kemudian ke sekolah Muhammadiyah Tarok/sekarang SMK Muhammadiyah). Hingga akhirnya dinegerikan menjadi Fakultas Syari'ah IAIN Imam Bonjol di Bukittinggi pada tanggal 29 November 1966.

Fakultas Syari'ah IAIN Imam Bonjol Bukittinggi lahir bersamaan dengan lahirnya IAIN Imam Bonjol Padang pada

tanggal 29 November 1966. Peresmian ini dilakukan oleh Menteri Agama waktu itu, K.H. Syaifuddin Zuhri yang bertempat di Gedung Tri Arga Bukittinggi (istana bung Hatta sekarang) dengan dekan pertamanya H. Mansur Dt Nagari Basa.

Sejalan dengan perjalanan waktu maka perkembangan Fakultas Syari'ah IAIN Imam Bonjol di Bukittinggi, semakin hari semakin pesat maka sesuai dengan keputusan Presiden RI No 11 Tahun 1997 tanggal 21 Maret 1997 beserta lampirannya dan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam No E/136/1997 tanggal 30 Juni 1997 tentang alih status dari Fakultas daerah menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam (IAIN) Bukittinggi.

Perkembangan pendidikan yang pesat dengan didukung oleh insan- insan civitas akademika yang berpikiran maju untuk pengembangan pendidikan di lembaga ini, akhirnya berbuah manis menjadikan IAIN Bukittinggi menjadi salah satu dari 10 IAIN yang berubah menjadi IAIN.

B. Temuan Khusus Penelitian

1. Pengaruh Motivasi dan Iklim Komunikasi Terhadap Disiplin Pegawai.

Sebagaimana telah dikemukakan pada bab I bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan iklim komunikasi berpengaruh terhadap disiplin pegawai di lingkungan IAIN Bukittinggi.

Penelitian ini juga bertujuan menelaah seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan iklim komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai dalam memberikan pelayanan prima bagi pengguna layanan di lingkungan civitas akademika, baik itu dosen, mahasiswa, ataupun masyarakat yang membutuhkan pelayanan dari civitas akademika IAIN Bukittinggi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada pegawai di lingkungan IAIN Bukittinggi dan mengacu pada rumusan masalah sebagaimana telah diuraikan pada bagian pendahuluan, maka dengan penelitian ini dapat diketahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, iklim komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai dalam memberikan layanan prima bagi pengguna layanan dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan iklim komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai dalam memberikan pelayanan di IAIN Bukittinggi.

Dari data yang dikumpulkan dan dilakukan pengukuran terhadap motivasi dan iklim komunikasi dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja berdasarkan angket yang telah disebarkan kepada responden selanjutnya dianalisis dan dijadikan sebagai acuan dalam pembahasan. Adapun data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah adalah skor yang diperoleh dari penghitungan angket. Data tersebut akan diuji distribusinya sehingga dapat ditentukan teknik pengujian statistik yang dilakukan.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan

dengan korelasi parsial dan korelasi berganda, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Analisis korelasi parsial digunakan untuk mengetahui nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi dari masing-masing faktor (motivasi kerja dan iklim komunikasi) terhadap disiplin kerja secara terpisah (parsial) dalam hal menggunakan analisis statistik parametrik berupa korelasi *Pearson Product Moment (PPM)* atau menggunakan statistik non parametrik berupa *Spearman Rank*. Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi dari semua faktor (motivasi kerja dan iklim komunikasi) terhadap disiplin kerja secara bersamaan (simultan). Selanjutnya untuk memprediksi kontribusi dari masing-masing faktor terhadap pembentukan minat menabung dibuat dalam bentuk persamaan regresi dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

Menurut Akdon (2008: 188), analisis korelasi *Pearson Product Moment (PPM)* termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan rasio dengan persyaratan: (1) pengambilan sample dilakukan secara acak (*random sampling*); (2) data berdistribusi normal; (3) data yang dihubungkan berpola linier; dan (4) data yang dikorelasikan mempunyai varians populasi yang sama (*homogen*), (Akdon, 2008: 188).

Analisis regresi berganda adalah pengembangan dari analisis regresi linier sederhana. Kegunaannya, yaitu untuk

meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih (Ridwan, dkk., 2011). Lebih lanjut Ridwan, dkk., (2011) menjelaskan bahwa analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), (X_3), ... (X_n) terhadap variabel terikat. Data dianggap memenuhi persyaratan analisis jika data dipilih secara random, berdistribusi normal, berpola linier, data sudah homogen dan mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subjek yang sama.

Menurut Agus Widarjono (2007), Model Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression*) dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi kriteria BLUE (*Based Linear Unbease Estimator*). BLUE dapat dicapai bila memenuhi asumsi klasik. Beberapa asumsi yang harus dipenuhi terhadap suatu model regresi adalah (1) uji normalitas, (2) uji heteroskedastisitas, (3) uji linieritas, (4) uji multikolinearitas, dan (5) uji autokorelasi.

Dari pendapat di atas, maka uji asumsi (persyaratan) analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah mencakup: (1) uji normalitas, (2) uji heteroskedastisitas, (3) uji linieritas, (4) uji multikolinearitas, dan (5) uji autokorelasi. Sedangkan persyaratan data dipilih secara random telah terpenuhi pada saat pengambilan sampel penelitian. Untuk menghindari kesalahan dalam perhitungan, analisis statistik dilakukan dengan bantuan program SPSS.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan IAIN Bukittinggi

Untuk mengetahui motivasi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan seberapa besar pengaruhnya tersebut maka dilakukan dengan pengujian terhadap skor hasil angket yang telah diisi oleh para pegawai di lingkungan IAIN Bukittinggi.

Data hasil angket yang diperoleh dari responden yang telah dipilih secara acak. Skor hasil ditetapkan berdasarkan jumlah jawaban responden dari 20 item angket yang diberikan.

Untuk melihat distribusi data skor motivasi kerja pegawai IAIN Bukittinggi maka dilakukan beberapa uji data diantaranya uji normalitas.

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*), Singgih Santoso (2003). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak, menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Perhitungan uji normalitas dengan menggunakan program SPSS dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas (*sig*) dengan nilai alpha (α). Jika

probabilitas (*sig*) kurang dari nilai alpha (α), maka data berdistribusi normal. Hipotesis pengujian uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogrop-Smirnov* adalah sebagai berikut:

H_0 : angka signifikan $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal

H_1 : angka signifikan $> 0,05$, maka data berdistribusi normal

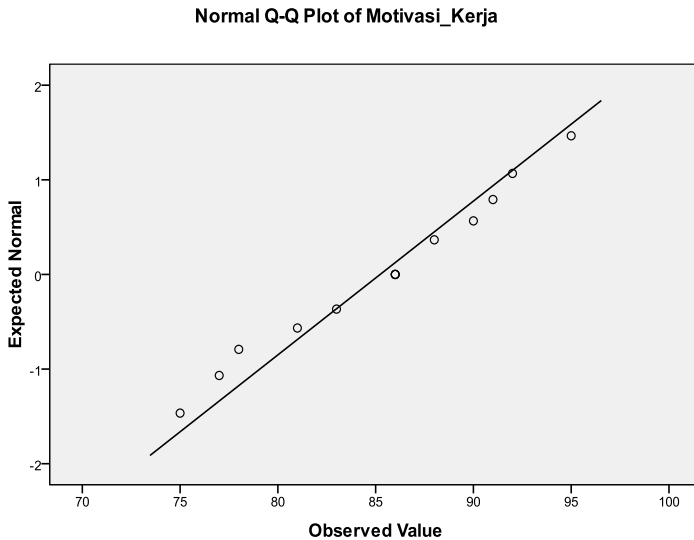
Hasil perhitungan uji normalitas data diuraikan pada Tabel 4.

Tabel 4
Uji Normalitas

Data Kinerja	Angka Sig	Nilai alpha (α),	Ket
Disiplin Kerja (Y)	0.200	0.05	Normal
Motivasi Kerja (X ₁)	0.200	0.05	Normal
Iklm Komunikasi (X ₂)	0.166	0.05	Normal

Dari hasil perhitungan uji normalitas menunjukkan nilai probabilitas (*sig*) data Disiplin kerja (Y) sebesar 0.200, Motivasi kerja (X₁) sebesar 0.200 dan iklim komunikasi (X₂) sebesar 0.166, menunjukkan angka probabilitas sig yang lebih dari nilai alpha (0.05), dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa

masing-masing data Disiplin kerja (Y), Motivasi kerja (X_1) dan Iklim komunikasi berdistribusi normal.



Gambar 1

Uji Normalitas data Motivasi Kerja

Karena distribusi data normal, maka ditinjau dari distribusi data persyaratan analisis dengan menggunakan analisis statistik parametrik terpenuhi.

b. Uji Homogenitas

Maka langkah berikutnya setelah diperoleh distribusi data yang bersifat normal adalah melakukan uji homogenitas. Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui distribusi data homogen atau tidak homogen.

Menurut Singgih Santoso (2003), uji homogenitas disebut juga dengan homokedastisitas pada prinsipnya ingin

menguji apakah sebuah grup (data kategori) mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Namun Uji homokedastisitas lebih dikenal dengan uji dengan istilah uji homogenitas.

Uji homogenitas dilakukan dengan membandingkan varians terbesar dan varians terkecil dengan menggunakan tabel, Akdon (2008). Dengan bantuan program SPSS, uji homogenitas dilakukan ANOVA (*Analysis of Varians*) yaitu dengan menggunakan Anova satu jalur (*One-Way-Anova*). Pengujian homogenitas antara dua data yang diperbandingkan dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka varians – varians adalah homogen. Hasil uji homogenitas diuraikan pada Tabel 2

Kriteria Uji homogenitas menggunakan program SPSS dapat dilakukan dengan membandingkan angka signifikan (Sig) dengan nilai *alpha* (α), dengan ketentuan, jika angka signifikan (Sig) lebih besar dari α (0,05), maka H_0 ditolak, sebaliknya jika angka signifikan (Sig) lebih kecil dari α (0,05), maka H_0 diterima.

Hipotesis pengujian uji homogenitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

H_0 : Kedua varian populasi adalah tidak homogen

H_1 : Kedua varian populasi adalah homogen

Tabel 5. Uji Homogenitas

Variabel	F hitung	Df1	Df 2	Ftabel	Ket
Motivasi Kerja (X ₁): Disiplin Kerja (Y)	90,723	2	10	4,9646	Homogen

Berdasarkan Tabel 5, hasil perhitungan uji homogenitas dengan menggunakan Anova satu jalur (*One-Way-Anova*) menunjukkan varians data Motivasi kerja (X₁) dengan varians data Disiplin kerja (Y) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 90,723, dan dengan derajat kebebasan (*Degree of freedom*) Df1 sebesar 2 serta Df 2 sebesar 10 diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 4,9646. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka varians data faktor Motivasi kerja (X₁) mempunyai varians yang sama dengan varians data Disiplin kerja (Y), atau dengan kata lain varians variabel Motivasi kerja (X₁) dan variabel Disiplin kerja (Y) dinyatakan homogen.

c. Uji Linieritas

Linieritas adalah keadaan dimana antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam range variabel independen tertentu (Singgih Santoso, 2003). Uji linieritas juga dapat dilakukan dengan menggunakan analisis perbandingan dua rata-rata (*compare means*), yaitu dengan menggunakan Anova Tabel. Kriteria

pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} atau membandingkan nilai sig dengan nilai α (0,05). Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau nilai sig lebih kecil dari 0,05, maka keadaan dua variabel berbanding lurus (linier). Sebaliknya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} atau nilai sig lebih besar dari 0,05, maka keadaan dua variabel tidak searah (nonlinier). Hasil uji linieritas antara variabel Motivasi kerja (X_1), diuraikan pada

Tabel 6. Uji Linearitas

	F	Sig	α	Ket
Motivasi Kerja*(X_1)	93,	.011	0,05	Linear
Disiplin Kerja (Y)	077			

Berdasarkan Tabel 6. Hasil uji linieritas antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Disiplin kerja (Y) dan Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y), masing-masing menunjukkan nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, keadaan variabel Motivasi kerja (X_1) terhadap variabel Disiplin kerja (Y) menunjukkan pola hubungan yang lurus (linier).

d. Uji Multikolinearitas

Masalah Multikolinearitas adalah jika terdapat korelasi yang kuat diantara variabel bebas (X). Untuk menguji adanya masalah multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai dari VIP (*Variance Inflating Faktor*), jika nilai VIP lebih besar dari

nilai 10 maka diindikasikan model tersebut memiliki masalah multikolinearitas. Hasil Perhitungan menunjukkan data seperti pada tabel berikut.

Tabel 7. Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleranc e	VIP	Ket
Motivasi Kerja	0.241	4.149	Tidak ada masalah Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 7, masing-masing nilai *Tolerance* dari varabel bebas masing-masing menunjukkan nilai sebesar 0.241, mendekati nilai 1 dan Nilai VIP kurang dari nilai 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terindikasi masalah multikolinearitas.

e. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji persyaratan statistik apa yang digunakan maka akan dilanjutkan dengan uji Hipotesis yaitu dengan menggunakan uji hipotesis korelasi dan regresi.

1). Uji Korelasi Parsial

Korelasi (*correlation*) adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Hubungan antara variabel dapat hanya karena kebetulan atau dapat pula karena memang merupakan hubungan sebab akibat. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada variabel yang satu akan

diikuti perubahan pada variabel yang lain secara teratur dengan arah yang sama atau dapat pula dengan arah yang berlawanan.

Arah hubungan antara dua variabel (*direction of correlation*) dapat dibedakan: (1). Korelasi Positif (*Positive Correlation*), yaitu perubahan pada salah satu variabel diikuti perubahan variabel yang lain secara teratur dengan arah/gerakan yang sama. (2). Korelasi Negatif (*Negative Correlation*), yaitu perubahan pada salah satu variabel diikuti perubahan variabel yang lain secara teratur dengan arah/gerakan yang berlawanan. (3). Tidak berkorelasi, yaitu kenaikan nilai variabel yang satu kadang-kadang disertai turunnya nilai variabel yang lain atau kadang-kadang diikuti kenaikan variabel yang lain. Arah hubungan tidak teratur kadang-kadang dengan arah yang sama, kadang-kadang dengan arah yang berlawanan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dalam kaitannya dengan variabel penelitian, maka dapat ditentukan hipotesis uji korelasi parsial diuraikan sebagai berikut:

1). Korelasi antara Motivasi kerja (X_1) dengan Disiplin kerja (Y)

$H_0 : r_{x_1y} = 0$; tidak ada korelasi antara Motivasi kerja (X_1) dengan Disiplin kerja (Y)

$H_1 : r_{x_1y} \neq 0$; ada korelasi antara Motivasi kerja (X_1) dengan Disiplin kerja (Y)

Kuat atau tidaknya korelasi antara suatu variabel dengan variabel lainnya dapat dilihat dari hasil perhitungan korelasi.

Hasil perhitungan korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1. Jika hasil perhitungan korelasi lebih dari ($>$) +1 atau kurang dari ($<$) -1, maka perhitungan tersebut jelas salah. Hubungan antara suatu variabel dan variabel lainnya dikatakan kuat apabila hasil perhitungan korelasi mendekati +1 atau -1. Sebaliknya jika hasil perhitungan korelasi mendekati 0, maka hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya dikatakan lemah. Pengujian lainnya dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *sig* dengan nilai alpha (α) dengan kriteria apabila nilai *sig* lebih dari nilai alpha, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Sebaliknya jika nilai *sig* $<$ nilai alpha, maka korelasi tersebut dikatakan signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi Pearson dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil korelasi seperti pada Tabel 5. Berdasarkan Tabel 5, hasil perhitungan korelasi antara Motivasi kerja (X_1) dengan Disiplin kerja (Y) diperoleh r_{hitung} sebesar 0.869, karena $r_{hitung} 0.869 \neq 0$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat korelasi antara Motivasi kerja (X_1) dengan Disiplin kerja (Y). Karena angka 0.869 mendekati 1 dan angka sig (0.000) kurang dari nilai alpha (0.05), maka korelasi antara Motivasi kerja (X_1) dengan Disiplin kerja (Y) adalah signifikan. Dengan demikian terdapat korelasi yang signifikan antara Motivasi kerja (X_1) dengan Disiplin kerja (Y). Secara parsial variabel Motivasi kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap Disiplin kerja sebesar R^2 (0.755) atau 75,5%.

Tabel 8. Penghitungan Korelasi

Korelasi	r hitung	R²	Sig	Ket
Motivasi Kerja (X1)- Disiplin Kerja	0.869	0.755	0.000	Terdapat Korelasi yang signifikan

2). Model Persamaan Regresi

Model analisis regresi digunakan sebagai bagian dari statistik yang berfungsi untuk meramalkan atau memprediksi. Analisis regresi digunakan untuk variabel korelasional atau asosiasi, terdiri dari beberapa kelompok variabel yang berasal dari suatu sumber data dan diduga tiap variabel memiliki hubungan (terikat) terhadap variabel lainnya. Kualitas dan jenis hubungan ditentukan oleh hasil pengujian nilai-nilai data statistik. Bentuk hubungan dinyatakan dalam persamaan matematis atau persamaan regresi yang dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat apabila variabel bebasnya diketahui.

Dalam penelitian ini, Disiplin kerja (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan variabel bebas terdiri dari faktor Motivasi kerja (X₁). Untuk membuat model persamaan regresi terlebih dahulu harus diketahui apakah masing-masing variabel merupakan variabel korelasional. Sehingga langkah pertama yang harus dilakukan adalah mencari pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah

diketahui masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan sebab akibat dengan variabel terikat, kemudian dapat dilanjutkan dengan memprediksi variabel terikat dalam bentuk persamaan regresi. Analisis regresi dilakukan dengan menggunakan uji-F. Pengujian hipotesis statistik dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} atau dengan membandingkan nilai *sig* dengan nilai alpha (α) sebesar 0,05. Kriteria pengujian, apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai *sig* lebih kecil dari 0.05, maka terdapat pengaruh yang signifikan. Sebaliknya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} dan nilai *sig* lebih besar dari 0.05, maka pengaruh tersebut dianggap tidak signifikan. Hasil perhitungan analisis regresi diuraikan pada Tabel 7.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Analisis Regresi

	F hitung	Sig	F tabel	Ket
Motivasi Kerja (X1) – Disiplin Kerja (Y)	33.777	0.000	4.844	Terdapat pengaruh yang signifikan

Berdasarkan Tabel 9, hasil perhitungan analisis regresi antara Motivasi kerja (X₁) terhadap Disiplin kerja (Y) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 33,777, dengan nilai *sig* sebesar 0.000. Dengan df1 sebesar 1 dan df2 sebesar 11 dan α (0,05) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 4,844. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dan nilai *sig* lebih kecil dari 0,05, maka hasil pengujian

menunjukkan terdapat pengaruh Motivasi kerja (X_1) terhadap Disiplin kerja (Y) secara signifikan.

Hasil analisis regresi menunjukkan Motivasi kerja (X_1) dan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja (Y). Karena masing-masing faktor menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja (Y), maka persamaan regresi dapat diuraikan pada berikut

Tabel 10. Persamaan Regresi

Persamaan Regresi	
Motivasi Kerja (X_1) – Disiplin Kerja (Y)	$Y = -3.633 + 0.880 (X_1) \epsilon,$

Pada Tabel 10, diuraikan model persamaan regresi dalam 2 (dua) model, yaitu persamaan regresi sederhana (satu faktor) dan persamaan regresi berganda (dua faktor). Pada bagian persamaan regresi sederhana menunjukkan pengaruh Motivasi kerja (X_1) terhadap Disiplin kerja (Y) dengan persamaan regresi $Y = -3.633 + 0.880(X_1) + \epsilon$, dimana Y adalah Disiplin kerja yang diprediksi. Angka -3.633 merupakan nilai konstanta (a) atau nilai Disiplin kerja ketika Motivasi kerja sama dengan nol. Setiap terjadi peningkatan Disiplin kerja sebesar 1, hal itu disebabkan karena peningkatan Motivasi kerja sebesar sebesar 0.880 dikalikan dengan nilai rata-rata Motivasi kerja, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (ϵ) yang tidak termasuk dalam persamaan regresi:

$$Y = -3.633 + 0.880(83.62) + \varepsilon$$

$$Y = -3.633 + 73.586 + \varepsilon$$

$$Y = 69.953 + \varepsilon$$

$$\varepsilon = 100 - 69.953$$

$$\varepsilon = 30.047$$

Dengan kata lain, secara parsial Motivasi kerja dapat mempengaruhi minat kerja dengan kontribusi terhadap disiplin kerja sebesar 69,95%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (ε) sebesar 30.04%.

2. Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Prima

Data hasil angket yang diperoleh dari responden yang telah dipilih secara acak. Skor hasil ditetapkan berdasarkan jumlah jawaban responden dari 20 item angket yang diberikan. Data diolah untuk mengetahui pengaruh Iklim komunikasi kerja terhadap disiplin kerja dan seberapa besar pengaruhnya tersebut maka dilakukan dengan pengujian terhadap skor hasil angket yang telah diisi oleh para pegawai di lingkungan IAIN Bukittinggi.

Untuk melihat distribusi data skor motivasi kerja pegawai IAIN Bukittinggi maka dilakukan beberapa uji data diantaranya uji normalitas.

a. *Uji Normalitas*

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*), Singgih Santoso (2003). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak, menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Perhitungan uji normalitas dengan menggunakan program SPSS dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogrop-Smirnov*. Kriteria pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas (*sig*) dengan nilai alpha (α). Jika probabilitas (*sig*) kurang dari nilai alpha (α), maka data berdistribusi normal. Hipotesis pengujian uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogrop-Smirnov* adalah sebagai berikut:

H_0 : angka signifikan $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal

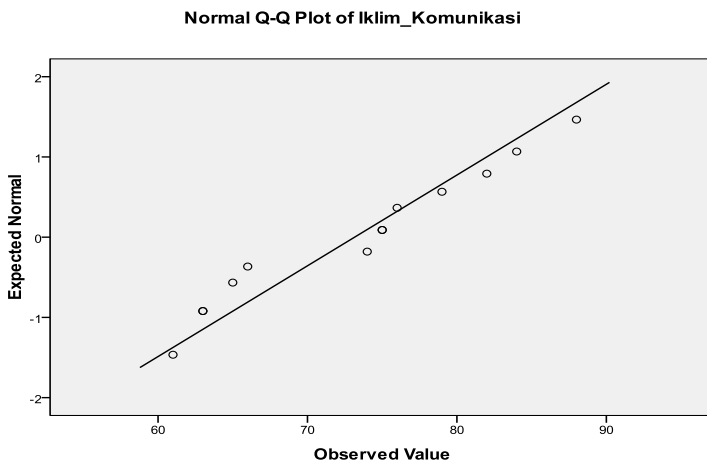
H_1 : angka signifikan $> 0,05$, maka data berdistribusi Normal

Hasil perhitungan uji normalitas data diuraikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Penghitungan Uji Normalitas

Data Kinerja	Angka Sig	Nilai alpha (α),	Ket
Disiplin Kerja (Y)	0.200	0.05	Normal
Iklm Komunikasi (X2)	0.166	0.05	Normal

Dari hasil perhitungan uji normalitas menunjukkan nilai probabilitas (*sig*) data Disiplin kerja (Y) sebesar 0.200, dan iklim komunikasi (X₂) sebesar 0.166, menunjukkan angka probabilitas sig yang lebih dari nilai alpha (0.05), dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data Disiplin kerja (Y), dan Iklim komunikasi (X₂) berdistribusi normal.



Gambar 2.

Uji Normalitas Data Iklim Komunikasi

Karena distribusi data normal, maka ditinjau dari distribusi data persyaratan analisis dengan menggunakan analisis statistik parametrik terpenuhi.

b. *Uji Homogenitas*

Maka langkah berikutnya setelah diperoleh distribusi data yang bersifat normal adalah melakukan uji homogenitas. Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui distribusi data homogen atau tidak homogen.

Uji homogenitas disebut juga dengan homokedastisitas yang pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup (data kategori) mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Namun Uji homokedastisitas lebih dikenal dengan istilah uji homogenitas.

Uji homogenitas dilakukan dengan membandingkan varians terbesar dan varians terkecil dengan menggunakan tabel, Akdon (2008). Dengan bantuan program SPSS, uji homogenitas dilakukan ANOVA (*Analysis of Varians*) yaitu dengan menggunakan Anova satu jalur (*One-Way-Anova*). Pengujian homogenitas antara dua data yang diperbandingkan dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka varians – varians adalah homogen. Hasil uji homogenitas diuraikan pada Tabel 2

Kriteria Uji homogenitas menggunakan program SPSS dapat dilakukan dengan membandingkan angka signifikan (Sig)

dengan nilai α (α), dengan ketentuan, jika angka signifikan (Sig) lebih besar dari α (0,05), maka H_0 ditolak, sebaliknya jika angka signifikan (Sig) lebih kecil dari α (0,05), maka H_0 diterima.

Hipotesis pengujian uji homogenitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

H_0 : Kedua varian populasi adalah tidak homogen

H_1 : Kedua varian populasi adalah homogen

Tabel 12. Penghitungan Uji Homogenitas

Variabel	F hitung	Df1	Df 2	Ftabel	Ket
Iklm Komunikasi (X2): Disiplin Kerja (Y)	5.699	2	10	4,9646	Homo gen

Berdasarkan Tabel 12, hasil perhitungan uji homogenitas dengan menggunakan Anova satu jalur (*One-Way-Anova*) menunjukkan varians data Iklm komunikasi (X2) dengan varians data Disiplin kerja (Y) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5.699, dan dengan derajat kebebasan (*Degree of freedom*) Df1 sebesar 2 serta Df 2 sebesar 10 diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 4,9646. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka varians data faktor Iklm Komunikasi (X2) mempunyai varians yang sama dengan varians data Disiplin kerja (Y), atau dengan kata lain varians variabel Iklm Komunikasi (X2) dan variabel Disiplin kerja (Y) dinyatakan homogen.

c. Uji Linieritas

Linieritas adalah keadaan dimana antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam range variabel independen tertentu (Singgih Santoso, 2003). Uji linieritas juga dapat dilakukan dengan menggunakan analisis perbandingan dua rata-rata (*compare means*), yaitu dengan menggunakan Anova Tabel. Kriteria pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} atau membandingkan nilai *sig* dengan nilai α (0,05). Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau nilai *sig* lebih kecil dari 0,05, maka keadaan dua variabel berbanding lurus (linier). Sebaliknya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} atau nilai *sig* lebih besar dari 0,05, maka keadaan dua variabel tidak searah (nonlinier). Hasil uji linieritas antara variabel Motivasi kerja (X_1), diuraikan pada Tabel 13.

Tabel 13. Penghitungan Uji Linearitas

	F	Sig	α	Ket
Iklm Komunikasi (X2) * Disiplin Kerja (Y)	24.674	.040	0,05	Linear

Berdasarkan Tabel 3. Hasil uji linieritas antara variabel Iklm komunikasi (X2) dengan Disiplin kerja (Y), masing-masing menunjukkan nilai *sig* yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, keadaan variabel Iklm Komunikasi (X2) terhadap

variabel Disiplin kerja (Y) menunjukkan pola hubungan yang lurus (linier).

d. Uji Multikolinearitas

Masalah Multikolinearitas adalah jika terdapat korelasi yang kuat diantara variabel bebas (X). Untuk menguji adanya masalah multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai dari VIP (*Variance Inflating Faktor*), jika nilai VIP lebih besar dari nilai 10 maka diindikasikan model tersebut memiliki masalah multikolinearitas. Hasil Perhitungan menunjukkan data seperti pada Tabel 14

Tabel 14. Penghitungan Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleranc e	VIP	Ket
Iklim komunikasi	0.241	4.149	Tidak ada masalah Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 4, masing-masing nilai *Tolerance* dari varabel bebas masing-masing menunjukkan nilai sebesar 0.241, mendekati nilai 1 dan Nilai VIP kurang dari nilai 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terindikasi masalah multikolinearitas.

e. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji persyaratan statistik apa yang digunakan maka akan dilanjutkan dengan uji Hipotesis yaitu dengan menggunakan uji hipotesis korelasi dan regresi.

1). Uji Korelasi Parsial

Korelasi (*correlation*) adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Hubungan antara variabel dapat hanya karena kebetulan atau dapat pula karena memang merupakan hubungan sebab akibat. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain secara teratur dengan arah yang sama atau dapat pula dengan arah yang berlawanan.

Arah hubungan antara dua variabel (*direction of correlation*) dapat dibedakan: (1). Korelasi Positif (*Positive Correlation*), yaitu perubahan pada salah satu variabel diikuti perubahan variabel yang lain secara teratur dengan arah/gerakan yang sama. (2). Korelasi Negatif (*Negative Correlation*), yaitu perubahan pada salah satu variabel diikuti perubahan variabel yang lain secara teratur dengan arah/gerakan yang berlawanan. (3). Tidak berkorelasi, yaitu kenaikan nilai variabel yang satu kadang-kadang disertai turunnya nilai variabel yang lain atau kadang-kadang diikuti kenaikan variabel yang lain. Arah hubungan tidak teratur kadang-kadang dengan arah yang sama, kadang-kadang dengan arah yang berlawanan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dalam kaitannya

dengan variabel penelitian, maka dapat ditentukan hipotesis uji korelasi parsial diuraikan sebagai berikut:

Korelasi antara Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y)

$H_0 : r_{x_2y} = 0$; tidak ada korelasi antara Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y)

$H_1 : r_{x_2y} \neq 0$; ada korelasi antara Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y)

Kuat atau tidaknya korelasi antara suatu variabel dengan variabel lainnya dapat dilihat dari hasil perhitungan korelasi. Hasil perhitungan korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1. Jika hasil perhitungan korelasi lebih dari ($>$) +1 atau kurang dari ($<$) -1, maka perhitungan tersebut jelas salah. Hubungan antara suatu variabel dan variabel lainnya dikatakan kuat apabila hasil perhitungan korelasi mendekati +1 atau -1. Sebaliknya jika hasil perhitungan korelasi mendekati 0, maka hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya dikatakan lemah. Pengujian lainnya dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *sig* dengan nilai alpha (α) dengan kriteria apabila nilai *sig* lebih dari nilai alpha, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Sebaliknya jika nilai *sig* $<$ nilai alpha, maka korelasi tersebut dikatakan signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi Pearson dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil korelasi seperti pada Tabel 5. Berdasarkan Tabel 5, hasil perhitungan korelasi antara Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y)

diperoleh r_{hitung} sebesar 0.871, karena $r_{hitung} 0.871 \neq 0$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat korelasi antara iklim komunikasi (X2) dengan Disiplin kerja (Y). Karena angka 0.869 mendekati 1 dan angka sig (0.000) kurang dari nilai alpha (0.05), maka korelasi antara Motivasi kerja (X₁) dengan Disiplin kerja (Y) adalah signifikan. Dengan demikian terdapat korelasi yang signifikan antara iklim komunikasi (X2) dengan Disiplin kerja (Y). Secara parsial variabel iklim komunikasi (X2) memberikan kontribusi terhadap Disiplin kerja sebesar R^2 (0.759) atau 75,9%.

Tabel 15. Penghitungan Korelasi

Korelasi	r hitung	R2	sig	Ket
Iklim Komunikasi (X2)- Disiplin Kerja	0.871	0.759	0.000	Terdapat Korelasi yang signifikan

Perhitungan korelasi antara Iklim komunikasi (X₂) dengan Disiplin kerja (Y) diperoleh r_{hitung} sebesar 0.871. Karena $r_{hitung} 0.871 \neq 0$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat korelasi antara Iklim komunikasi (X₂) dengan Disiplin kerja (Y). Nilai r_{hitung} sebesar 0.871 mendekati +1 dan bernilai positif dengan angka sig (0.000) kurang dari nilai alpha (0.05), maka korelasi antara Iklim komunikasi (X₂) dengan Disiplin kerja (Y) adalah searah dan kuat atau signifikan.

Dengan demikian terdapat korelasi yang signifikan

antara iklim komunikasi (X2) dengan disiplin kerja (Y). Secara parsial iklim komunikasi (X2) memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja sebesar (R²) 0.759 atau 75,9%.

2). Persamaan Regresi

Model analisis regresi digunakan sebagai bagian dari statistik yang berfungsi untuk meramalkan atau memprediksi. Analisis regresi digunakan untuk variabel korelasional atau asosiasi, terdiri dari beberapa kelompok variabel yang berasal dari suatu sumber data dan diduga tiap variabel memiliki hubungan (terikat) terhadap variabel lainnya. Kualitas dan jenis hubungan ditentukan oleh hasil pengujian nilai-nilai data statistik. Bentuk hubungan dinyatakan dalam persamaan matematis atau persamaan regresi yang dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat apabila variabel bebasnya diketahui.

Dalam penelitian ini, Disiplin kerja (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan variabel bebas terdiri dari iklim komunikasi (X2). Untuk membuat model persamaan regresi terlebih dahulu harus diketahui apakah masing-masing variabel merupakan variabel korelasional. Sehingga langkah pertama yang harus dilakukan adalah mencari pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah diketahui masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan sebab akibat dengan variabel terikat, kemudian dapat dilanjutkan dengan memprediksi variabel terikat dalam bentuk persamaan

regresi. Analisis regresi dilakukan dengan menggunakan uji-F. Pengujian hipotesis statistik dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} atau dengan membandingkan nilai sig dengan nilai α sebesar 0,05. Kriteria pengujian, apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai sig lebih kecil dari 0.05, maka terdapat pengaruh yang signifikan. Sebaliknya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} dan nilai sig lebih besar dari 0.05, maka pengaruh tersebut dianggap tidak signifikan. Hasil perhitungan analisis regresi diuraikan pada Tabel 16.

Tabel 16. Hasil Perhitungan Analisis Regresi

	F hitung	Sig	F tabel	Ket
Iklm Komunikasi (X2) – Disiplin Kerja (Y)	34.623	0.000	4.844	Terdapat pengaruh yang signifikan

Berdasarkan Tabel 16, hasil perhitungan analisis regresi antara Motivasi kerja (X_1) terhadap Disiplin kerja (Y) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 34,623, dengan nilai sig sebesar 0.000. Dengan df_1 sebesar 1 dan df_2 sebesar 11 dan α (0,05) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 4,844. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dan nilai sig lebih kecil dari 0,05, maka hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh Motivasi kerja (X_1) terhadap Disiplin kerja (Y) secara signifikan.

Hasil perhitungan analisis regresi antara Iklm

Komunikasi (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 34,623, dengan nilai sig sebesar 0.000. Dengan df_1 sebesar 1 dan df_2 sebesar 11 dan α (0,05) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 4,844. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dan nilai sig lebih kecil dari 0,05, maka hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh Iklim komunikasi (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y) secara signifikan.

Hasil analisis regresi menunjukkan Iklim komunikasi (X_2) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja (Y). Karena masing-masing faktor menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja (Y), maka persamaan regresi dapat diuraikan pada Tabel 17

Tabel 17. Persamaan Regresi

Persamaan Regresi	
Iklim Komunikasi (X_1) – Disiplin Kerja (Y)	$Y = 17.869 + 0.718 (X_2) + \epsilon,$

Pada Tabel 8, diuraikan model persamaan regresi dalam 2 (dua) model, yaitu persamaan regresi sederhana (satu faktor) dan persamaan regresi berganda (dua faktor). Pada bagian persamaan regresi sederhana menunjukkan pengaruh Motivasi kerja (X_1) terhadap Disiplin kerja (Y) dengan persamaan regresi $Y = 17.869 + 0.718 (X_2) + \epsilon$, dimana Y adalah Disiplin kerja yang diprediksi. Angka -17.869 merupakan nilai konstanta (a) atau nilai Disiplin kerja ketika Iklim Komunikasi sama dengan nol. Setiap terjadi peningkatan Disiplin kerja sebesar 1, hal itu

disebabkan karena peningkatan iklim komunikasi sebesar sebesar 0.718 dikalikan dengan nilai rata-rata iklim komunikasi, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (ϵ) yang tidak termasuk dalam persamaan regresi.

Perhitungan analisis regresi sederhana pengaruh Iklim komunikasi (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y) diperoleh persamaan regresi $Y = 17.869 + 0.718(X_2) + \epsilon$. Dimana nilai konstanta (a) sebesar 17.869 menunjukkan nilai Disiplin kerja ketika Iklim komunikasi sama dengan nol. Setiap ada peningkatan Disiplin kerja sebesar 1, hal itu disebabkan karena peningkatan Iklim komunikasi sebesar 0.718 dikalikan dengan nilai rata-rata Iklim komunikasi, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (ϵ) yang tidak termasuk dalam persamaan regresi. Contoh, jika nilai rata-rata Iklim komunikasi sebesar 72.46, maka dapat dilakukan perhitungan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17.869 + 0.718(72.46) + \epsilon$$

$$Y = 17.869 + 52.026 + \epsilon$$

$$Y = 69.895 + \epsilon$$

$$\epsilon = 100 - 69.895$$

$$\epsilon = 30.105$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, secara parsial Iklim komunikasi dapat mempengaruhi disiplin kerja sebesar 69,89%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (ϵ) sebesar 30.10%.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Komunikasi Secara Bersamaan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Prima.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan Iklim komunikasi kerja terhadap disiplin kerja dan seberapa besar pengaruhnya tersebut maka dilakukan dengan pengujian terhadap skor hasil angket yang telah diisi oleh para pegawai di lingkungan IAIN Bukittinggi.

Data hasil angket yang diperoleh dari responden yang telah dipilih secara acak. Skor hasil ditetapkan berdasarkan jumlah jawaban responden dari 20 item angket yang diberikan.

Untuk melihat distribusi data skor motivasi kerja pegawai IAIN Bukittinggi maka dilakukan beberapa uji data diantaranya uji normalitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*), Singgih Santoso (2003). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak, menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Perhitungan uji normalitas dengan menggunakan program SPSS dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogrop-Smirnov*. Kriteria

pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas (*sig*) dengan nilai alpha (α). Jika probabilitas (*sig*) kurang dari nilai alpha (α), maka data berdistribusi normal. Hipotesis pengujian uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogrop-Smirnov* adalah sebagai berikut:

H_0 : angka signifikan $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal

H_1 : angka signifikan $> 0,05$, maka data berdistribusi normal

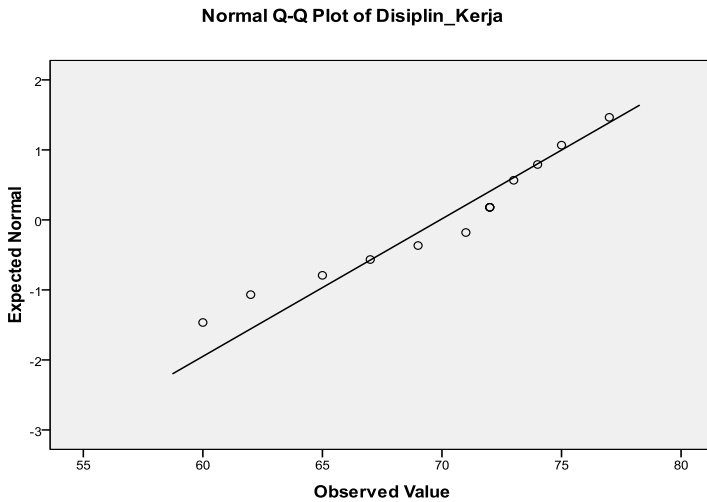
Hasil perhitungan uji normalitas data diuraikan pada Tabel 18.

Tabel 18

Data Kinerja	Angka Sig	Nilai alpha (α),	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	0.200	0.05	Normal
Motivasi Kerja (X1)	0.200	0.05	Normal
Iklm Komunikasi (X2)	0.166	0.05	Normal

Dari hasil perhitungan uji normalitas menunjukkan nilai probabilitas (*sig*) data Disiplin kerja (Y) sebesar 0.200, Motivasi

kerja (X_1) sebesar 0.200 dan iklim komunikasi (X_2) sebesar 0.166, menunjukkan angka probabilitas sig yang lebih dari nilai alpha (0.05), dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data Disiplin kerja (Y), Motivasi kerja (X_1) dan Iklim komunikasi berdistribusi normal.



Gambar 3. Uji Normalitas Data Disiplin Kerja

Karena distribusi data normal, maka ditinjau dari distribusi data persyaratan analisis dengan menggunakan analisis statistik parametrik terpenuhi.

b. *Uji Homogenitas*

Maka langkah berikutnya setelah diperoleh distribusi data yang bersifat normal adalah melakukan uji homogenitas. Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui distribusi data homogen atau tidak homogen.

Menurut Singgih Santoso (2003), uji homogenitas

disebut juga dengan homokedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup (data kategori) mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Namun Uji homokedastisitas lebih dikenal dengan uji dengan istilah uji homogenitas.

Uji homogenitas dilakukan dengan membandingkan varians terbesar dan varians terkecil dengan menggunakan tabel, Akdon (2008). Dengan bantuan program SPSS, uji homogenitas dilakukan ANOVA (*Analysis of Varians*) yaitu dengan menggunakan Anova satu jalur (*One-Way-Anova*). Pengujian homogenitas antara dua data yang diperbandingkan dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka varians – varians adalah homogen. Hasil uji homogenitas diuraikan pada Tabel 2

Kriteria Uji homogenitas menggunakan program SPSS dapat dilakukan dengan membandingkan angka signifikan (Sig) dengan nilai α (α), dengan ketentuan, jika angka signifikan (Sig) lebih besar dari α (0,05), maka H_0 ditolak, sebaliknya jika angka signifikan (Sig) lebih kecil dari α (0,05), maka H_0 diterima.

Hipotesis pengujian uji homogenitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

H_0 : Kedua varian populasi adalah tidak homogen

H_1 : Kedua varian populasi adalah homogen

Tabel 19. Uji Homogenitas

Variabel	F hitung	Df1	Df 2	Ftabel	Ket
Motivsi Kerja (X1): Disiplin Kerja (Y)	90.723	2	10	4,9646	Homogen
Iklim Komunikasi (X2): Disiplin Kerja (Y)	5.699	2	10	4,9646	Homogen

Berdasarkan Tabel 19, hasil perhitungan uji homogenitas dengan menggunakan Anova satu jalur (*One-Way-Anova*) menunjukkan varians data Motivasi kerja (X_1) dengan varians data Disiplin kerja (Y) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 90,723, dan dengan derajat kebebasan (*Degree of freedom*) Df1 sebesar 2 serta Df 2 sebesar 10 diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 4,9646. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka varians data motivasi kerja (X_1), mempunyai varians data yang sama dengan faktor Iklim Komunikasi (X_2) mempunyai varians yang sama dengan varians data Disiplin kerja (Y), atau dengan kata lain varians variabel motivasi kerja (X_1) dan juga variabel Disiplin kerja (Y) dinyatakan homogen.

Sama halnya dengan hasil pengolahan data pada Iklim komunikasi (X_2) dan Disiplin kerja (Y) diperoleh nilai F_{hitung}

sebesar 5.699, dan dengan derajat kebebasan (*Degree of freedom*) Df1 sebesar 2 serta Df 2 sebesar 10 diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 4,9646. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka varians data iklim komunikasi (X_2), mempunyai varians yang sama dengan varians data Disiplin kerja (Y), atau dengan kata lain varians variabel iklim komunikasi (X_2) dan juga variabel Disiplin kerja (Y) dinyatakan homogen.

c. Uji Linieritas

Linieritas adalah keadaan dimana antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam range variabel independen tertentu (Singgih Santoso, 2003). Uji linieritas juga dapat dilakukan dengan menggunakan analisis perbandingan dua rata-rata (*compare means*), yaitu dengan menggunakan Anova Tabel. Kriteria pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} atau membandingkan nilai *sig* dengan nilai α (0,05). Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau nilai *sig* lebih kecil dari 0,05, maka keadaan dua variabel berbanding lurus (linier). Sebaliknya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} atau nilai *sig* lebih besar dari 0,05, maka keadaan dua variabel tidak searah (nonlinier). Hasil uji linieritas antara variabel Motivasi kerja (X_1), diuraikan pada Tabel 20.

Tabel 20. Uji Linearitas

	F	Sig	α	Ket
Imotivasi Kerja (X1) * Disiplin Kerja (Y)	93.077	.011	0,05	Linear
Iklim Komunikasi (X2)*Disiplin Kerja	24.674	.040	0.05	Linear

Berdasarkan Tabel 20. Hasil uji linieritas antara variabel motivasi kerja (X1), dengan Disiplin kerja (Y), dan Iklim komunikasi (X₂) masing-masing menunjukkan nilai *sig* yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, keadaan variabel motivasi kerja (X1) dan Iklim Komunikasi (X2) terhadap variabel Disiplin kerja (Y) menunjukkan pola hubungan yang lurus (linier).

d. Uji Autokorelasi

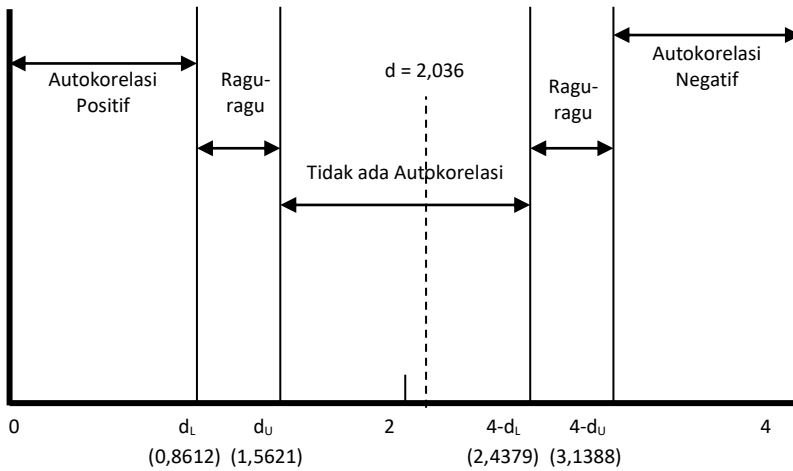
Langkah selanjutnya yang dilakukan untuk melihat pengaruh dan kemudian menghitung seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai dalam memberikan layanan adalah menggunakan uji Autokorelasi.

Secara harfiah, autokorelasi berarti adanya korelasi antara anggota observasi satu dengan observasi lain (Agus Widarjono, 2007). Banyak metode yang bisa digunakan untuk mendeteksi masalah autokorelasi, salah satu yang populer digunakan adalah metode yang dikemukakan oleh Durbin-

Watson (d)². Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- $0 < d < d_L$: Menolak hipotesis nol, ada autokorelasi positif
- $d_L \leq d \leq d_U$: Daerah keragu-raguan; tidak ada keputusan
- $d_U \leq d \leq 4 - d_L$: Menerima hipotesis nol tidak ada autokorelasi positif/negatif
- $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$: Daerah keragu-raguan; tidak ada keputusan
- $4 - d_L \leq d \leq 4$: menolak hipotesis nol, ada autokorelasi negatif

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $d = 2.036$, sedangkan nilai kritis d pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 13$ dan $k = 2$ untuk $d_L = 0,8612$, nilai $d_U = 1,5621$, nilai $4 - d_L = 2,4379$ dan nilai $4 - d_U = 3,1388$. Karena $d_U (1,5621) < d (2,036) < 4 - d_L = 2,4379$, sehingga menerima hipotesis nol tidak ada autokorelasi positif/negatif. Pengujian dapat juga dilakukan dengan menggunakan gambar seperti pada Gambar 1. Berdasarkan Gambar 1, nilai $d (2,036)$ terletak pada antara d_U dan $4 - d_L$ yang merupakan daerah tidak ada autokorelasi. Dengan demikian model regresi tidak terindikasi masalah masalah autokorelasi baik positif maupun negatif.



Gambar 4.

Pengujian Autokorelasi Durbin Watson d

Dari beberapa hasil uji asumsi (persyaratan) analisis tersebut menunjukkan atau memenuhi kriteria BLUE (*Based Linear Unbease Estimator*). Sehingga analisis statistik dengan menggunakan regresi berganda dapat dilaksanakan.

c. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji persyaratan statistik apa yang digunakan maka akan dilanjutkan dengan uji Hipotesis yaitu dengan menggunakan uji hipotesis korelasi dan regresi.

Korelasi (*correlation*) adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Hubungan antara variabel dapat hanya karena kebetulan atau dapat pula karena memang merupakan hubungan sebab akibat. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada variabel yang satu akan

diikuti perubahan pada variabel yang lain secara teratur dengan arah yang sama atau dapat pula dengan arah yang berlawanan.

Arah hubungan antara dua variabel (*direction of correlation*) dapat dibedakan: (1). Korelasi Positif (*Positive Correlation*), yaitu perubahan pada salah satu variabel diikuti perubahan variabel yang lain secara teratur dengan arah/gerakan yang sama. (2). Korelasi Negatif (*Negative Correlation*), yaitu perubahan pada salah satu variabel diikuti perubahan variabel yang lain secara teratur dengan arah/gerakan yang berlawanan. (3). Tidak berkorelasi, yaitu kenaikan nilai variabel yang satu kadang-kadang disertai turunnya nilai variabel yang lain atau kadang-kadang diikuti kenaikan variabel yang lain. Arah hubungan tidak teratur kadang-kadang dengan arah yang sama, kadang-kadang dengan arah yang berlawanan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dalam kaitannya dengan variabel penelitian, maka dapat ditentukan hipotesis uji korelasi parsial diuraikan sebagai berikut:

1) Korelasi antara Motivasi kerja (X_1) dengan Disiplin kerja (Y)

H_0 : $r_{x_1y} = 0$; tidak ada korelasi antara Motivasi kerja (X_1) dengan Disiplin kerja (Y)

H_1 : $r_{x_1y} \neq 0$; ada korelasi antara Motivasi kerja (X_1) dengan Disiplin kerja (Y)

2) Korelasi antara Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y)

H_0 : $r_{x_2y} = 0$; tidak ada korelasi antara Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y)

H_1 : $r_{x_2y} \neq 0$; ada korelasi antara Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y)

Kuat atau tidaknya korelasi antara suatu variabel dengan variabel lainnya dapat dilihat dari hasil perhitungan korelasi. Hasil perhitungan korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1. Jika hasil perhitungan korelasi lebih dari ($>$) +1 atau kurang dari ($<$) -1, maka perhitungan tersebut jelas salah. Hubungan antara suatu variabel dan variabel lainnya dikatakan kuat apabila hasil perhitungan korelasi mendekati +1 atau -1. Sebaliknya jika hasil perhitungan korelasi mendekati 0, maka hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya dikatakan lemah. Pengujian lainnya dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai *sig* dengan nilai alpha (α) dengan kriteria apabila nilai *sig* lebih dari nilai alpha, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Sebaliknya jika nilai *sig* $<$ nilai alpha, maka korelasi tersebut dikatakan signifikan.

1). Uji Korelasi Berganda

Korelasi berganda (*multiple correlation*) merupakan alat ukur untuk mengetahui pertautan (*association*) antara suatu variabel tidak bebas (Y) dengan beberapa variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_k) secara serempak. Dalam penelitian ini, Disiplin kerja sebagai variabel tidak bebas (Y). Sedangkan Motivasi kerja (X_1) dan Iklim komunikasi (X_2) merupakan variabel bebas. Besarnya pengaruh atau sumbangan X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y dinotasikan dengan R^2 . Hipotesis statistik untuk pengujian korelasi berganda antara Motivasi Kerja (X_1) dan Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y) diuraikan sebagai berikut:

$H_0 : r_{X_1,2Y} = 0$; tidak ada korelasi antara Motivasi kerja (X_1) dan Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y).

$H_1 : r_{X_1,2Y} \neq 0$; ada korelasi antara Motivasi kerja (X_1) dan Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y).

Tabel 21 Uji Korelasi Parsial

	r hitung	R²	Sig	Ket
Motivasi Kerja (X1) dan Iklim Komunikasi (X2) – Disiplin Kerja (Y)	0.899	0.809	0.000	Terdapat Hubungan yang Signifikan

Hasil perhitungan uji korelasi berganda diuraikan pada Tabel 21. Berdasarkan Tabel 21, hasil perhitungan korelasi berganda antara Motivasi kerja (X_1) dan Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y) diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0.899 tidak sama dengan 0 dan nilai sig sebesar 0.000 kurang dari 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada korelasi yang signifikan antara Motivasi kerja (X_1) dan Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y). Besaran kontribusi Motivasi kerja (X_1) dan Iklim komunikasi (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y) diperoleh nilai R^2 sebesar 0.809 atau 80,9%.

Gambar 5

Korelasi Motivasi Kerja (X1) dan Iklim Komunikasi (X2) dengan Disiplin Kerja (X3)

2). Persamaan Regresi

Analisis regresi adalah bagian dari statistik yang berfungsi untuk meramalkan atau memprediksi. Analisis regresi digunakan untuk variabel korelasional atau asosiasi, terdiri dari beberapa kelompok variabel yang berasal dari suatu sumber data dan diduga tiap variabel memiliki hubungan (terikat) terhadap variabel lainnya. Kualitas dan jenis hubungan ditentukan oleh hasil pengujian nilai-nilai data statistik. Bentuk hubungan dinyatakan dalam persamaan matematis atau persamaan regresi yang dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat apabila variabel bebasnya diketahui.

Dalam penelitian ini, Disiplin Kerja (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan variabel bebas terdiri dari faktor motivasi kerja (X₁), dan iklim komunikasi (X₂). Untuk membuat model persamaan regresi terlebih dahulu harus diketahui apakah masing-masing variabel merupakan variabel korelasional. Sehingga langkah pertama yang harus dilakukan adalah mencari pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah diketahui masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan sebab akibat dengan variabel terikat, kemudian dapat dilanjutkan dengan memprediksi variabel terikat dalam bentuk permasamaan regresi. Analisis regresi dilakukan dengan menggunakan uji-F. Pengujian hipotesis statistik dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} atau dengan membandingkan nilai *sig* dengan nilai alpha (α) sebesar 0,05. Kriteria pengujian, apabila nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai *sig* lebih kecil dari 0.05, maka terdapat pengaruh yang signifikan. Sebaliknya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} dan nilai *sig* lebih besar dari 0.05, maka pengaruh tersebut dianggap tidak signifikan. Hasil perhitungan analisis regresi diuraikan pada Tabel 22.

Tabel 22. Analisis Regresi

	Fhitung	Sig	Ftabel	Ket
Motivasi Kerja (X1) dan Iklim Komunikasi (X2) – Disiplin Kerja (Y)	21.140	0.000	4.964	Terdapat Pengaruh yang signifikan

Hasil perhitungan analisis regresi antara Motivasi kerja (X_1) dan Iklim Komunikasi (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,140, dengan nilai sig sebesar 0.000. Dengan df_1 sebesar 1 dan df_2 sebesar 10 dan α (0,05) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 4,964. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dan nilai sig lebih kecil dari 0,05, maka hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh Motivasi kerja (X_1) dan Iklim komunikasi (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y) secara signifikan.

Hasil analisis regresi menunjukkan Motivasi kerja (X_1) dan Iklim komunikasi (X_2) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja (Y). Karena masing-masing faktor menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja (Y), maka persamaan regresi dapat diuraikan pada Tabel 23.

Tabel 23. Persamaan Regresi Berganda

Persamaan Regresi Berganda (Dua Faktor)	
Motivasi Kerja (X_1), Iklim Komunikasi (X_2) – Disiplin Kerja (Y)	$Y = 3.031 + 0.461(X_1) + 0.392(X_2) + \epsilon$

Perhitungan analisis regresi berganda (dua faktor), yaitu pengaruh Motivasi kerja (X_1) dan Iklim komunikasi (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y) diperoleh persamaan regresi $Y = 3.031 + 0.461(X_1) + 0.392(X_2) + \epsilon$. Dimana nilai konstansta (a)

sebesar 3.031 menunjukkan nilai Disiplin kerja ketika Motivasi kerja (X_1) dan Iklim komunikasi (X_2) sama dengan nol. Setiap ada peningkatan Disiplin kerja sebesar 1, hal itu disebabkan karena peningkatan Motivasi kerja sebesar 0.461 dikalikan dengan nilai rata-rata Motivasi kerja ditambah dengan peningkatan Iklim komunikasi sebesar 0.392 dikalikan dengan nilai rata-rata Iklim komunikasi, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (ϵ) yang tidak termasuk dalam persamaan regresi. Contoh, jika nilai rata-rata Motivasi kerja sebesar 83.62, dan nilai rata-rata Iklim komunikasi sebesar 72.46, maka dapat dilakukan perhitungan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.031 + 0.461(83.62) + 0.392(72.46) + \epsilon$$

$$Y = 3.031 + 38.549 + 28.404 + \epsilon$$

$$Y = 3.031 + 66.953 + \epsilon$$

$$Y = 69.984$$

$$\epsilon = 100 - 69.984$$

$$\epsilon = 30.016$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, secara bersamaan Motivasi kerja dan Iklim komunikasi dapat menjelaskan Disiplin kerja sebesar 69,98%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (ϵ) sebesar 30.01%.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai pengaruh motivasi kerja dan iklim komunikasi serta dan seberapa besar kontribusinya terhadap disiplin pegawai IAIN Bukittinggi dalam memberikan pelayanan prima bagi pengguna layanan baik terutama bagi civitas akademika dan masyarakat pengguna lainnya dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Perhitungan korelasi antara Motivasi kerja (X_1) dengan Disiplin kerja (Y) diperoleh r_{hitung} sebesar 0.869, karena $r_{hitung} 0.869 \neq 0$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat korelasi antara Motivasi kerja (X_1) dengan Disiplin kerja (Y). Karena angka 0.869 mendekati 1 dan angka sig (0.000) kurang dari nilai alpha (0.05), maka korelasi antara Motivasi kerja (X_1) dengan Disiplin kerja (Y) adalah signifikan. Dengan demikian terdapat korelasi yang signifikan antara Motivasi kerja (X_1) dengan Disiplin kerja (Y). Secara parsial variabel Motivasi kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap Disiplin kerja sebesar R^2 (0.755) atau 75,5%.
Sedangkan disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 69,95% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 30.04 %.

2. Perhitungan korelasi antara Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y) diperoleh r_{hitung} sebesar 0.871. Karena $r_{hitung} 0.871 \neq 0$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat korelasi antara Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y). Nilai r_{hitung} sebesar 0.871 mendekati +1 dan bernilai positif dengan angka sig (0.000) kurang dari nilai alpha (0.05), maka korelasi antara Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y) adalah searah dan kuat atau signifikan. Dengan demikian terdapat korelasi yang signifikan antara Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y). Secara parsial Iklim komunikasi (X_2) memberikan kontribusi terhadap Disiplin kerja sebesar R^2 (0.759) atau 75,9%.

Sedangkan disiplin pegawai yang dipengaruhi oleh iklim komunikasi sebesar 69,89% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 30,10%.

3. Perhitungan korelasi berganda antara Motivasi kerja (X_1) dan Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y) diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0.899 tidak sama dengan 0 dan nilai sig sebesar 0.000 kurang dari 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada korelasi yang signifikan antara Motivasi kerja (X_1) dan Iklim komunikasi (X_2) dengan Disiplin kerja (Y). Besaran kontribusi Motivasi kerja (X_1) dan Iklim komunikasi (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y) diperoleh nilai R^2 sebesar

0.809 atau 80,9%. Sedangkan disiplin kerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan iklim komunikasi secara bersamaan memberikan pengaruh sebesar 69,98% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 30.01%

B. Saran

Berdasarkan hasil simpulan dalam penelitian ini dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai IAIN Bukittinggi dalam memberikan pelayanan prima maka disarankan hal-hal berikut:

1. Meningkatkan motivasi kerja dalam menjalankan tugas sebagai abdi negara. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi dan berdampak pada pelayanan prima.
2. Membangun iklim komunikasi yang baik di lingkungan kerja, baik komunikasi atasan-bawahan, maupun komunikasi antara sesama pegawai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Agus Widarjono (2007), *Ekonometrika Teori dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: Ekonisia Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta.
- Akdon (2008). *Aplikasi Statistika dan Aplikasi Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Arikunto. Suharsimi.1998. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Reneka Cipta.
- 2000. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Reneka Cipta.
- Citroboto, (1989). *Prinsip Berkomunikasi*. Jakarta: Bharata
- Gistituati, Nurhijrah (2009). *Manajemen Pendidikan: Teori dan Perkembangannya*. Padang: UNP Press.
- Ilyas, Asmidir. (2005). *Profesi Kependidikan*. Padang: UNP Press
- Pace, R, Wayne (2006). *Komunikasi Organisasi*. Terj Debi Mulyani. Bandung: Rosdakarya
- Riduwan, dkk., (2011). *Cara Mudah Belajar SPSS 17.00 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Singgih Santoso (2003). *Buku Latihan SPSS Multivariat*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Umar, Sutanto (1989). *Komunikasi untuk Pembangunan*. Jakarta: P2LPTK.
- Usman, Husaini (2008). *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grafindo Persada.