

MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE WITH SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE AS MEDIATION VARIABLE IN AGRICULTURAL DEVELOPMENT AND FOOD SECURITY, TEGAL REGENCY

MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN, KABUPATEN TEGAL

Sulaefi

E-mail : sulaefi2005@yahoo.co.id
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jalan Lingkar Selatan Tamantirto Bantul, Yogyakarta, 55183

ABSTRACT

This study aimed to examine and analyze the effect of motivation on employee performance, with job satisfaction and work discipline as mediating variable in the Department of Agriculture and Food Security (DKPP), Tegal Regency. The sampling technique in this study is saturated sample. All employees civil servants in DPKP Tegal Regency totaling 41 people are given a questionnaire. Data from the study were tested and analyzed using the Smart-PLS. The first conclusion is motivation significantly influence job satisfaction, and a second conclusion is motivation significantly influence the work discipline. The third conclusion is the motivation significantly influence performance. The fourth conclusion is job satisfaction does not affect the work discipline, and the fifth conclusion is job satisfaction also has no impact on performance. The sixth conclusion is discipline significantly influence on the performance. The study also concluded that the discipline of work are variables that mediate the relationship between motivation to the performance on the Department of the Agriculture & Food Security of Tegal Regency.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel mediating dalam Departemen Pertanian dan Ketahanan Pangan (DKPP), Kabupaten Tegal. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Seluruh pegawai PNS di DPKP Kabupaten Tegal sebanyak 41 orang diberi kuesioner. Data dari penelitian ini diuji dan dianalisis dengan menggunakan Smart-PLS. Kesimpulan yang diperoleh adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kesimpulan kedua adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kesimpulan ketiga adalah motivasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan keempat adalah kepuasan kerja tidak mempengaruhi disiplin kerja, dan kesimpulan kelima adalah kepuasan kerja juga tidak berdampak pada kinerja. Kesimpulan keenam adalah kedisiplinan penyimpangan kinerja. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja Departemen Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Tegal.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Penetapan program reformasi birokrasi oleh pemerintah menunjukkan keseriusan pemerintah untuk melakukan perubahan. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan sebagai salah satu instansi pemerintah juga telah menetapkan program reformasi birokrasi. Visi, misi, dan Core Value untuk instansi Departemen Pertanian dan Ketahanan Pangan telah ditetapkan dengan tujuan berjangka juga telah disusun.

Pelaksanaan pencapaian visi, misi dan tujuan tersebut bukanlah sesuatu hal yang mudah, berbagai kendala, hambatan dan tantangan akan dan telah dilalui. Salah satu tantangan yang dihadapi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan di Kabupaten Tegal dalam mencapai visi tersebut adalah sumber daya manusia, yaitu dibutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yg tinggi, tangguh, trengginas dan berkualitas, yang mau dan mampu bekerja bersama dalam harmoni lingkungan. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Tegal dengan penuh keseriusan untuk bisa maju dan berkembang menyesuaikan dengan keseriusan Kabinet Kerja saat ini agar berprinsip kerja, kerja, dan kerja tanpa korupsi, tanpa pungli, dan berdedikasi tinggi.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Tegal juga menyusun *Standard Operational Procedure* (SOP) yang wajib ditaati secara ketat oleh seluruh karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Tegal. SOP disusun agar setiap kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, dengan target SOP yang harus dapat dicapai dengan waktu yang telah disepakati dan dengan metodologi yang telah disepakati oleh segana jajaran intans. Kegiatan nyapun ada kegiatan yang sifatnya harian, mingguan, bulanan, triwulanan, semester dan tahunan.

Jadwal yang bersamaan pada beberapa kegiatan seringkali terjadi namun hal tersebut tidak boleh dijadikan alasan bagi karyawan

untuk terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik dan kompleksitas pekerjaan yang berbeda menuntut setiap karyawan untuk memberdayakan diri dan mencari solusi pemecahan masalah-masalah di lapangan tetapi tidak boleh menyimpang dari SOP.

Kepadatan kegiatan insatansi dinas, karakteristik dan kompleksitas pekerjaan menuntut karyawan memiliki kinerja yang tinggi, sehingga diharapkan pekerjaan akan berjalan sesuai dengan SOP yang diterapkan. Tanggung jawab penyelesaian pekerjaan yang cukup berat tersebut tentunya tidak akan bisa dilakukan oleh karyawan yang tidak termotivasi.

Tanggung jawab penyelesaian pekerjaan yang cukup berat tersebut tentunya tidak akan bisa dilakukan oleh karyawan yang tidak bekerja dengan disiplin. Disiplin kerja terhadap waktu memberikan kemungkinan besar terhadap hasil kerja yang baik dan menghindari pemborosan tenaga dan pikiran yang dikeluarkan organisasi. Kepuasan kerja tentunya juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, maka akan berimbas positif terhadap kinerjanya. Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan di Kabupaten Tegal, terdapat beberapa permasalahan terkait dengan kinerja karyawan, terutama permasalahan yang terkait dengan kinerja, kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kinerja. Masih ditemukan inkonsistensi antara tujuan yang ingin dicapai oleh instansi dengan perilaku karyawan tersebut sehingga proses pencapaian tujuan organisasi atau instansi tidak tercapai. Pada ahun 2015, pimpinan melakukan teguran tertulis terhadap beberapa karyawan yang terbukti memiliki kekurangan jam kerja, dan hal ini juga telah melanggar PP No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Masalah motivasi terutama motivasi individu juga terdapat permasalahan, misalnya karyawan masih ada yang kurang termotivasi dalam hal pengembangan diri dan

prestasi. Masalah kepuasan kerja juga terdapat permasalahan, yaitu masih ada keluhan yang disampaikan yang terkait dengan padatnya pekerjaan dalam waktu bersamaan, ada juga yang merasa posisi grade tunjangan kinerja kurang adil.

Berdasar paparan, maka peneliti tertarik untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi terutama motivasi individu terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga akan menganalisa apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan (DPKP) di Kabupaten Tegal.

Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinerja energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Selanjutnya Wirawan (2009) menuliskan definisi kinerja pegawai sebagai hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan.

Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stress kerja, dan lain-lain. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal karyawan ini menentukan kinerja karyawan.

Faktor-faktor internal organisasi yang dimaksud adalah pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Faktor internal

organisasi diantaranya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Faktor-faktor lingkungan organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Praktik-praktik manajemen SDM dijalankan untuk mendorong kinerja organisasi. Untuk itu diperlukan manajemen kinerja untuk memastikan bahwa aktifitas dan outcome karyawan sejalan dengan tujuan organisasi (Tjahjono, 2015a). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2008).

Wirawan (2009) mendefinisikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil sinergi dari faktor lingkungan internal organisasi, faktor eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai. Wirawan (2009) menyebutkan terdapat 3 dimensi yang digunakan dalam pekerjaan untuk mengukur kinerja, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Hasibuan (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati segala peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi mengerjakan tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Herzberg dalam Gibson (2009) menjelaskan bahwa ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, Kabupaten Tegal ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *hygiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor individual). Faktor *hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

Handoko (1996) menyampaikan bahwa motivasi dibagi atas 2 hal, yaitu : (a) motivasi individu , dan (b) motivasi ekstrinsik. Motivasi individu yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berfungsi dengan adanya faktor dorongan dari luar individu

Robbins dalam Wibowo (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hasibuan (2013) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Handoko (1996) menyampaikan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Gibson (2009) mendefinisikan kepuasan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, berdasarkan

faktor-faktor dari lingkungan kerja, misalnya tipe pengawas, kebijakan, prosedur, tim, kondisi kerja, dan tunjangan.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan (DPKP) Kabupaten Tegal yang beralamat di Jalan Ir. Juanda No. 10, Slawi, Kabupaten Tegal. Sedangkan subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang tidak bertugas di lapangan sebanyak 41 orang dari 87 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data dan Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena seluruh unit populasi dijadikan responden dalam penelitian ini. Menurut Ghazali (2014:9), minimal jumlah sampel yang direkomendasikan untuk analisis menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling/SEM*) *Partial Least Square* (PLS) adalah berkisar antara 30 sampai 100 kasus/unit. Penelitian ini telah memenuhi syarat sampel minimal tersebut yaitu sebanyak 41 unit sampel. Jumlah sampel tersebut juga sudah sesuai dengan yang disarankan oleh Hair dalam Sholihin dan Ratmono (2013:12) dengan menggunakan pendekatan Cohen dalam Sholihin dan Ratmono (2013:13).

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh langsung dari responden sebagai sumber pertama subyek penelitian (Tjahjono, 2015).

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan DPKP Kabupaten Tegal, Propinsi Jawa Tengah. Responden dapat memilih jawaban yang sesuai

dengan persepsi masing-masing. Pilihan jawaban pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala Likert 1- 5 sebagai berikut :

Nilai 5 = Sangat Setuju (SS)

Nilai 4 = Setuju (S)

Nilai 3 = Kurang Setuju (KS)

Nilai 2 = Tidak Setuju (TS)

Nilai 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh karena seluruh populasi DPKP Kabupaten Tegal yang berjumlah 87 karyawan dijadikan responden, tetapi karena dari 87 kuesioner yang dibagikan ternyata yang mengembalikan kuesioner tersebut hanya sebanyak 41 kuesioner saja maka seluruh kuesioner tersebut menjadi responden. Keterbatasan kuesioner yang kembali tersebut dikarenakan mereka semua sedang bertugas di lapangan.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu motivasi individu, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai variabel-variabel tersebut diperlukan dimensi dan masing—masing dimensi diukur melalui indikator-indikator.

Kinerja (Kn) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya pada waktu dan ukuran yang telah ditetapkan. Variabel kinerja diukur melalui 3 dimensi, yaitu hasil kerja, perilaku pekerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Masing-masing diuraikan menjadi 3 indikator, sehingga total indikator pada variabel kinerja adalah sebanyak 9 indikator. Selanjutnya tiap indikator disusun menjadi item-item pernyataan (Kn1, Kn2, Kn3, Kn 4, Kn5, Kn6, Kn7, Kn8, Kn9).

Disiplin kerja (Dk) adalah sikap dan perilaku yang menghormati, menghargai, tunduk dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi jika melakukan pelanggaran. Variabel disiplin kerja diukur melalui 2 dimensi, yaitu taat terhadap norma dan aturan organisasi, dan sikap hidup dan perilaku. Masing-masing dimensi diuraikan menjadi 2 indikator, sehingga total indikator pada variabel disiplin kerja adalah sebanyak 4 indikator. Selanjutnya tiap indikator disusun menjadi item-item pernyataan (Dk1, Dk2, Dk3 Dk4).

Motivasi individu (Mi) adalah daya dorong yang timbul dari diri seseorang, sehingga memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja secara baik. Motivasi individu diukur melalui 3 dimensi, yaitu motivasi terhadap prestasi (*achievement*), motivasi terhadap tanggung jawab (*responsibility*), dan motivasi terhadap pengakuan (*recognition*). Masing-masing dimensi diuraikan menjadi 2 indikator sehingga total indikator pada variabel motivasi individu adalah sebanyak 6 indikator. Selanjutnya tiap indikator disusun menjadi item-item pernyataan (Mi1, Mi2, Mi3, Mi4, Mi5, Mi6).

Kepuasan Kerja adalah kondisi emosi yang positif, yang diwujudkan dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur melalui 5 dimensi, yaitu gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, pengawas, dan rekan kerja. Masing-masing dimensi diuraikan menjadi 2 indikator, sehingga total indikator pada variabel kepuasan kerja adalah sebanyak 10 indikator. Selanjutnya tiap indikator disusun menjadi item-item pernyataan (Kk1, Kk2, Kk3, Kk4, Kk5, Kk6, Kk7, Kk8, Kk9, Kk10).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Subyek Penelitian

Subyek penelitian sejumlah 41 responden yang merupakan karyawan DPKA Kabupaten Tegal yang dapat digambarkan dalam Tabel 1 .

Tabel 1.**Karyawan DPKP Kabupaten Tegal yang Menjadi Responden Penelitian ini**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	26	63,41
Perempuan	15	36,59
Total	41	100,00

Sumber data : Data diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan DPKP Kabupaten Tegal yang mengembalikan kuesioner sebanyak 41 responden dengan laki-laki sebanyak 63,41 % dan perempuan sebanyak 36,59 %.

Tabel 2.**Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	18	43,90
D3	4	9,76
D4/S1	15	36,59
S2	4	9,76
Total	41	100,00

Sumber : Data diolah

Sedangkan dilihat dari tingkat pendidikannya, kondisi pendidikan tertinggi yang diperolehnya cukup beragam dengan minimal pendidikannya lulusan SLTA. Responden yang lulusan SLTA sebanyak 43,90 %. Yang lulusan D4/S2 sebanyak 36,59 %, dan lulusan D3 sebanyak 9,76 %. Kondisi ini termasuk kondisi yang ideal untuk beban pekerjaan yang banyak dilapangan.

Tabel 3.**Responden berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
≤ 30 tahun	4	9,76
31-40 tahun	17	39,02
41-50 tahun	13	31,71
≥ 50 tahun	7	19,51
Total	41	100,00

Sumber Data : Data diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak pada usia 31-40 tahun

sebanyak 39,02 persen, selanjutnya yang paling sedikit yaitu yang berusia ≤ 30 tahun sebanyak 9,76 persen. Responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 31,71 persen dan rentang usia ≥ 50 tahun sebanyak 19,51 persen. Kondisi responden ini yang merupakan cerminan karyawan yang ada boleh dibilang cukup ideal karena DPKP Kabupaten Tegal banyak berkegiatan di lapangan.

Tabel 4.**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	0	0
6- 10 tahun	12	29,27
11-20	17	41,46
> 21 tahun	12	29,27
Total	41	100,00

Sumber: Data diolah

Dilihat dari masa kerja responden merupakan sudah profesional dibidangnya karena sudah berpengalaman semua yang terlihat dari masa kerja yang < 5 tahun berjumlah 0 persen.

Selanjutnya data hasil penelitian diolah dan diuji dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *variance*, yaitu *Partial Least Square* (PLS). PLS menurut Wold dalam Ghazali (2014) merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, data tidak harus berkontribusi normal, dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Selanjutnya Ghazali (2014) menyatakan bahwa besar sampel minimal direkomendasikan berkisar dari 30 sampai 100 kasus. Penelitian ini berdasarkan syarat sampel minimal tersebut, yaitu sebanyak 41 responden.

Ada 2 tahapan yang harus dilakukan pada penelitian menggunakan PLS-SEM yaitu *measurement model* (pengukuran model variabel) dan *Structural model* (pengukuran struktur). Data dalam *measurement model* digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reabilitasnya. Sedangkan dalam *structural model* hipotesis diuji melalui signifikansi dari : (1) *Path coefficient*, (2) *t-statistic*, dan (3) *r-squared value*.

Measurement model (Pengukuran Model Variabel)

Measurement model sering juga disebut *outer model*. Measurement model menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator atau manifestnya. Sering juga disebut *outer relation* yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel laten yang dibentuknya. Pengukuran model variabel merupakan langkah untuk melihat validitas dan reliabilitas indikator pada model.

Uji Validitas

Ghozali (2014) mengatakan bahwa indikator dinyatakan valid jika *loading factor* di atas 0,50 terhadap konstruk yang dituju. Validitas juga bisa dilihat dengan nilai AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50. Jika ada indikator yang mempunyai *loading factor* sama atau lebih kecil dari 0,50 maka indikator tersebut harus dikeluarkan dari model. Selanjutnya di analisis kembali menggunakan PLS hingga semua indikator memiliki nilai *loading factor* di atas 0,50.

Pada penelitian ini, setelah di analisa pertama kali, terdapat 1 indikator dengan nilai di bawah 0,50, sehingga harus dikeluarkan dari model tersebut. Indikator tersebut terletak pada item pernyataan ke 5 (Kin5). Selanjutnya dianalisa kembali menggunakan PLS dan hasilnya adalah seluruh indikator mempunyai nilai *loading factor* diatas 0,50. Fit model untuk melihat *loading factor* tiap indikator.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2014) menyatakan bahwa uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,70. Uji reliabilitas juga bisa diperkuat

dengan *crombach alpha*, dan nilai yang disarankan adalah di atas 0,60.

Hasil analisa dari *Average Variance Extracted (AVE)*. *Composite reliability*, dan *crombach alpha* dapat dilihat pada Tabel di bawah ini yang menunjukkan bahwa keseluruhan indikator sudah valid dan reliabel sebagai alat ukur.

Tabel 5
Nilai AVE, Composite Preliability dan Crombach Alpha

Variabel	Average Variance Extracted	Composite Reliability	Crombach Alpha
Disiplin Kerja	0,686	0,897	0,846
Kepuasan Kerja	0,617	0,933	0,919
Kinerja	0,571	0,918	0,895
Motivasi Individu	0,643	0,915	0,888
Hasil	Valid (nilai >0,50)	Reliabel (nilai > 0,70)	Reliabel nilai > 0,60)

Sumber : Output data

Structural model (Pengukuran Struktur)

Structural model juga sering disebut *inner model*. Inner model memspesifikasikan hubungan antar variabel laten berdasarkan *substantive theory*. Pengukuran struktur (*inner model*) digunakan untuk melihat hubunag antar variabel melalui proses *bootstrapping*, parameter uji *T-Statistic* diperoleh untuk memprediksi hubungan antar variabel, selanjutnya model struktural dievaluasi dengan melihat persentasi varian yang dijelaska oleh *R-square Adjusted* variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada PLS didasarkan pada nilai yang terdapat pada analisa structural model, tingkat signifikansi path coefficient didapat dari nilai *standardized path coefficient*. Batas nilai pengujian hipotesis yaitu nilai-t muatan faktornya (*factor loadings*) lebih besar dari nilai kritis ($\geq 1,96$). Selengkapnya hasil hipotesis ditunjukkan pada Tabel 6

Tabel 6.

Path Coefficient dan T-Statistics

Path Coefficient	Original Sample	Sample Mean	T-Stat	P values	Keterangan
Mi → Kk	0,705	0,707	8,986	0,000	Signifikan
Mi → Dk	0,604	0,606	3,992	0,000	Signifikan
Kk → Dk	0,186	0,184	1,307	0,192	Tidak Signifikan
Mi → Kn	0,344	0,351	2,487	0,013	Signifikan
Kk → Kn	0,190	0,195	1,568	0,117	Tidak Signifikan
Dk → Kn	0,469	0,455	4,501	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Tabel 6 menunjukkan bahwa motivasi individu berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi individu juga berpengaruh secara signifikan positif terhadap disiplin kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan positif terhadap disiplin kerja. Motivasi individu berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan secara positif terhadap kinerja. Dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan DPKP Kabupaten Tegal.

Pengaruh Individual terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi individu berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan DPKP Kabupaten Tegal. Motivasi individu merupakan motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Dalam individu sudah ada dorongan untuk melakukan tindakan untuk bekerja semakin lebih baik lagi. Adanya motivasi individu yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang baik, sehingga karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan akhirnya kepuasan dalam bekerja akan meningkat. Hasil uji dari hipotesis tersebut mengungkapkan bahwa hal ini juga pada karyawan di DPKP Kabupaten Tegal. Motivasi individu karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan tersebut.

Pengaruh Motivasi Individu terhadap Disiplin Kerja.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi individu berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja karyawan DPKP Kabupaten Tegal. Motivasi individu merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh karyawan. Seorang karyawan dengan motivasi individu yang tinggi tentunya akan mengurangi beban pimpinan dalam melakukan pengawasan karena karyawan secara mandiri dan kesadaran yang tinggi akan melakukan pekerjaan-pekerjaannya, karena karyawan tersebut telah memiliki motivasi dalam dirinya sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dia akan berperilaku disiplin dalam bekerja. Ada atau tidak ada pengawasan pimpinan, karyawan akan merasa bertanggung jawab melaksanakan pekerjaannya hingga selesai, dengan kata lain kesadaran dan tanggung jawab terhadap penyelesaian tumbuh pada diri karyawan. Hal tersebut terbukti pada hipotesis kedua ini, karyawan DPKP Kabupaten Tegal yang memiliki motivasi individu yang tinggi akan memiliki disiplin kerja yang tinggi pula.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan DPKP Kabupaten Tegal. Hasil uji pada hipotesis ketiga ini berbeda dengan teori-teori yang ada. Hal ini disebabkan oleh adanya aturan disiplin pegawai negeri sipil yang diterbitkan oleh pemerintah melalui Peraturan Pemerintah (PP) nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang benar-benar diterapkan di seluruh Kantor Pemerintahan di Kabupaten Tegal. Penerapan PP tersebut di lingkungan DPKP Kabupaten Tegal mempengaruhi perilaku para

karyawan sehingga kepuasan karyawan tidak lagi menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Tingkat kepuasan bukanlah menjadi hal yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, tetapi karyawan disiplin karena penerapan aturam PP Nomor 53 tahun 2010.

Pengaruh Motivasi Individu terhadap Kinerja

Hipotesis keempat menyatakan motivasi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DPKP Kabupaten Tegal. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi individu, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan sehingga karyawan yang memiliki motivasi individu tinggi sangat diperlukan oleh DPKP Kabupaten Tegal karena ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya kinerja intansi juga akan meningkat

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis kelima menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan DPKP Kabupaten Tegal. Pada setiap awal tahun, seluruh karyawan menandatangani Pakta Integritas yang berisi perjanjian karyawan dan disaksikan pimpinan bahwa karyawan akan bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan, dan akan dikenakan sanksi apabila karyawan lalai dalam pekerjaannya. Selanjutnya pada implementasinya, karyawan harus menyusun Capaian Kinerja Pegawai Target (CKP-T) tiap akhir bulan untuk menetapkan target pekerjaan pada bulan berikutnya, dan Capaian Kinerja Pegawai Realisasi (CKP-R) yang merupakan realisasi dari pekerjaan yang dilakukan pada bulan lalu. Jika realisasi pekerjaan tidak mencapai target maka akan ada sanksi yang diterapkan terhadap karyawan tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis keenam menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan DPKP Kabupaten Tegal. Disiplin merupakan sikap hidup dan perilaku yang menghormati, menghargai, tunduk dan patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku di masyarakat, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi jika melakukan pelanggaran. Pemerintah menerbitkan PP Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan di DPKP Kabupaten Tegal. Peraturan tersebut wajib ditegakkan oleh pimpinan. Pada awal tahun setiap karyawan juga wajib menandatangani Pakta Integritas yang mengikat karyawan untuk dilaksanakan dengan penuh kedisiplinan.

Pengaruh Mediasi

Disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbandingan pengaruh langsung motivasi individu terhadap kinerja dan pengaruh tidak langsung motivasi individu terhadap kinerja melalui disiplin dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7.
Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi Individu terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Keterangan	Nilai
Pengaruh Langsung (<i>direct effect</i>)	0,344
Pengaruh Tidak Langsung (<i>indirect effect</i>)	9,479

Sumber : Output data

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa pengaruh motivasi individu terhadap kinerja melalui mediasi disiplin kerja memiliki nilai lebih besar daripada pengaruh langsungnya (0,479 >0,344). Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh antara motivasi individu kepada kinerja karyawan DPKP Kabupaten Tegal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan atau *fact finding* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi individu dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan DPKP Kabupaten Tegal. Motivasi individu juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan motivasi individu akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja. Jika dibandingkan pengaruh motivasi individu terhadap kinerja secara langsung dan melalui disiplin kerja, ternyata pengaruh secara tidak langsung lebih tinggi daripada pengaruh secara langsung.

Hasil penelitian ini dapat dibuat implikasi kebijakan, dalam upaya peningkatan kinerja Karyawan DPKP Kabupaten Tegal akan lebih efektif melalui program peningkatan disiplin kerja karyawan DPKP Kabupaten Tegal. Sedangkan motivasi individu hanya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja namun kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian upaya peningkatan kinerja karyawan DPKP Kabupaten Tegal melalui disiplin kerja akan lebih efektif.

Saran

Saran untuk DPKP Kabupaten Tegal yaitu perlunya terus menerus meningkatkan disiplin kerja karyawan agar kinerja karyawan meningkat, disamping itu disarankan juga agar ada upaya meningkatkan motivasi individu. Namun dari hasil penelitian ini dapat disarankan agar peningkatan kinerja melalui upaya khusus peningkatan disiplin kerja karyawan. Adapun upayanya adalah dengan meningkatkan kesadaran karyawan bahwa disiplin sangat bermanfaat bagi

diri sendiri dan orang lain. Hal ini didasarkan pada nilai *loading factor indikator* pada dimensi disiplin kerja yaitu pada upaya keyakinan bahwa disiplin sangat bermanfaat pada diri sendiri dan orang lain merupakan nilai yang tertinggi ($lf = 0,883$).

Untuk penelitian selanjutnya perlu meneliti faktor perilaku karyawan selain motivasi individu, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Faktor-faktor lainnya dapat diambil dari teori Wirawan (2009) yaitu etos kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, dan kelayakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, L. (2014) *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson. (2009). *Organization : Behaviour, Structure, Processes*. Edisi 13. McGraw-Hill. International Edition.
- Gomes, F, C.,(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit ANDI.
- Handoko, T.H. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPEE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, S. dan Tjahjono, H.K. (2015). Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi Motivasi individu, Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Akmanika* 12(2)625-637.
- Martoyo, Susilo, (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. BPEE, Yogyakarta

- Saleem, R, et al.(2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organization of Pakistan.*Internationa Journal of Business and Management*. Vol.5.No.11.p.213-222
- Setyowati,A, (2013), *Analisis Pengaruh Faktor Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pusat Statistik*, Tesis tidak dipublikasikan. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Sholihin dan Ratmono, (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. Penerbi ANDI Yogyakarta.
- Tjahjono, H.K. (2015a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. VSM MM UMY. Yogyakarta.
- Tjahjono, H.K. (2015b). *Metode Penelitian Bisnis*. VSM MM UMY. Yogyakarta.
- Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*. PT.RajaGrafindo. Persada. Jakarta.
- Wiley, Carolyn, (1997), *What Motivation Employees According to over 40 years Of Motivation Surveys International Journal of Manower* Vol. 18. Iss.3 pp.263-280 at Emerald Insight.
- Wirawan (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.