



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN MUSI RAWAS

Mery Lianti¹, Ronal Aprianto², Yuli Efrianti³

¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

email: *¹Meryliantialex@gmail.com, ²ronal.gbs@gmail.com, ³yuliefrianti2019@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan politik Kabupaten Musi Rawas. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel-variabel yang ada. Populasi dan sampel penelitian ini dipilih dari sampel jenuh yaitu sebanyak 43 orang pegawai yang diwawancarai di kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas. Analisis dilakukan dengan menggunakan *metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS)*. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas dengan t-statistik motivasi kinerja sebesar $0,890 < 1,96$ atau dapat dilihat bahwa p-value $0,374 > 0,05$, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas sehingga nilai t-statistik disiplin kerja terhadap kinerja sebesar $6,449 > 1,96$ atau sebesar dapat dilihat bahwa p-value adalah $0,000 < 0,05$, dan disiplin kerja bukan merupakan variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas, t-statistik untuk motivasi dengan disiplin kerja pada kinerja adalah $1,328 < 1,96$ atau Anda dapat melihat bahwa nilai-p adalah $0,185 > 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi; disiplin kerja; Kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, work discipline and performance of employees of National Unity Office and Musi Rawas Regency politics. In this study, the data collection was carried out by means of the distribution of questionnaires to know the answers of the respondents to the existing variables. The population and sample for this study was selected from a saturated sample, i.e. up to 43 employees interviewed at the Polhukam office of Musi Rawas Regency. The analysis was performed using the Structural Equation Modeling (SEM) method based on Partial Least Squares (PLS). The results of the analysis show that motivation does not have a positive and significant effect on the performance of the employees of the National Unity and Politics Office of Musi Rawas Regency with a performance motivation t-statistic of $0.890 < 1.96$ or can see that the p-value is $0.374 > 0.05$, work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of the Office of National Unity and Musi Rawas Regency Policy that the t-statistic value of work discipline on performance is

6.449 > 1.96 or it can be seen that the p-value is $0.000 < 0.05$, and work discipline is not a mediating variable in the relationship between motivation and performance of employees in National and Political Unity of Musi Rawas Regency Agency, the t-statistic for motivation by work discipline on performance is $1.328 < 1.96$ or you can see that the p-value is $0.185 > 0.05$.

Keywords: *Motivation; work discipline; Employee performance.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam semua kegiatan bahkan dalam mendirikan organisasi pemerintah atau pelayanan publik yang berkaitan dengan kesiapsiagaan, ketenagakerjaan, pendidikan dan profesionalisme. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik, khususnya dalam pelaksanaan otonomi daerah, memerlukan dukungan persiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Kinerja yang baik merupakan modal penting yang harus dimiliki pegawai, karena menyangkut penyediaan pelayanan publik. Kinerja yang baik secara keseluruhan masih tergolong rendah karena masih banyak pelanggaran yang masih dilakukan oleh pegawai yaitu faktor motivasi dan kedisiplinan, menjadi masalah utama untuk mencari solusi agar kinerja terus meningkat.

Menurut hasil observasi di Badan Kesatuan Bangsa dan Badan Politik Kabupaten Musi Rawas, diberikan motivasi yaitu kurangnya insentif bagi pegawai yang melakukan beban kerja berlebihan dan kurangnya motivasi dari atasan kepada pegawai untuk memberikan peluang dan tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Selain itu, dilihat dari disiplin kerja, masih kurangnya kesadaran pegawai tentang kepatuhan terhadap apa yang diwajibkan dalam bekerja dan masih ada pegawai yang tidak mematuhi waktu. Sedangkan dari sisi kinerja pegawai terlihat kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga hasil kerja yang dilakukan tidak maksimal dan kekompakan dalam mencapai tujuan kerja diantara pegawai masih rendah.

Berdasarkan penjelasan motivasi, disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi besar kecilnya kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin. tenaga kerja sebagai variabel moderasi. Agen. Kabupaten Musi Rawas.

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, sehingga motivasi sering diartikan sebagai penentu perilakunya (Sutrisno, 2017). Untuk bagiannya, motivasi adalah proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan ketekunan individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas yang tinggi

tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik kecuali usaha tersebut diarahkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Karena kualitas kegiatan dan intensitasnya harus diperhatikan (Wibowo, 2017). Adapun motivasi, pertanyaannya adalah bagaimana membangkitkan semangat kerja bawahan, sehingga mereka memiliki keinginan untuk bekerja keras, memberikan semua kemampuan dan keterampilan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan adanya motivasi, setiap pegawai harus bekerja keras dan penuh semangat untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Sunnyoto, 2015)

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai sikap menjunjung tinggi tata tertib perusahaan yang ada di kalangan karyawan, yang mengarahkan karyawan untuk secara sukarela mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan (Hamali, 2016). Disiplin kerja merupakan proses pengembangan yang konstruktif bagi karyawan yang peduli bahwa disiplin kerja terwujud dalam tindakan dan bukan dalam pribadi. Pada saat yang sama, kedisiplinan juga merupakan proses pelatihan bagi karyawan agar dapat mengembangkan pengendalian diri dan lebih efektif dalam bekerja (Bintoro dan Daryanto, 2017). Disiplin sebagai kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan dan memaksa karyawan untuk secara sukarela mematuhi keputusan, standar, dan nilai-nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Dalam arti sempit, umumnya dikaitkan dengan hukuman. Padahal pada kenyataannya menghukum seorang karyawan hanya bagian dari masalah disiplin (Sutrisno, 2017).

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Pelaksanaan kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kapasitas, kompetensi, motivasi dan minat. Sedangkan hasil kerja memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan pencapaian kontribusi ekonomi (Wibowo, 2017). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Priansa, 2018). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Priansa, 2018).

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 43 pegawai, 29 PNS dan 14 relawan. Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel (sampling) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu sampel yang diambil secara keseluruhan karena jumlah sampel tidak lebih dari 100 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 43 pegawai.

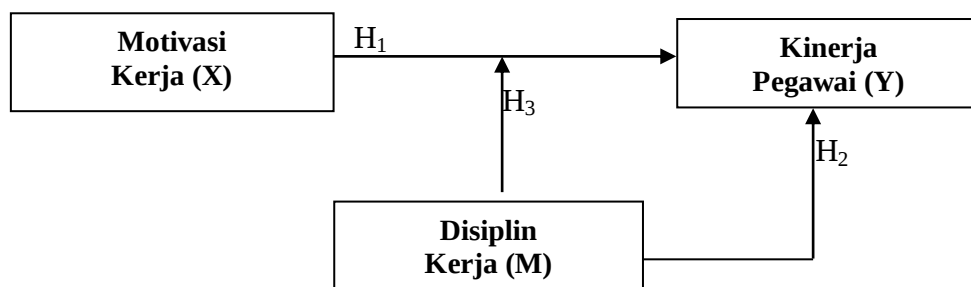
Selain itu, peneliti menggunakan uji validitas untuk mengetahui kemampuan alat penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Data akan

dianggap valid jika pernyataan dalam kuesioner memiliki kekuatan untuk digunakan sebagai alat penelitian (Haryono, 2017). Uji reliabilitas kemudian juga digunakan peneliti untuk mengukur konsistensi instrumen pengukuran dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan/pernyataan

dalam kuesioner atau alat penelitian (Haryono, 2017) Metode analisis yang dipilih untuk menganalisis data adalah model persamaan struktural (SEM) berdasarkan *partial least squares* (PLS).

Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

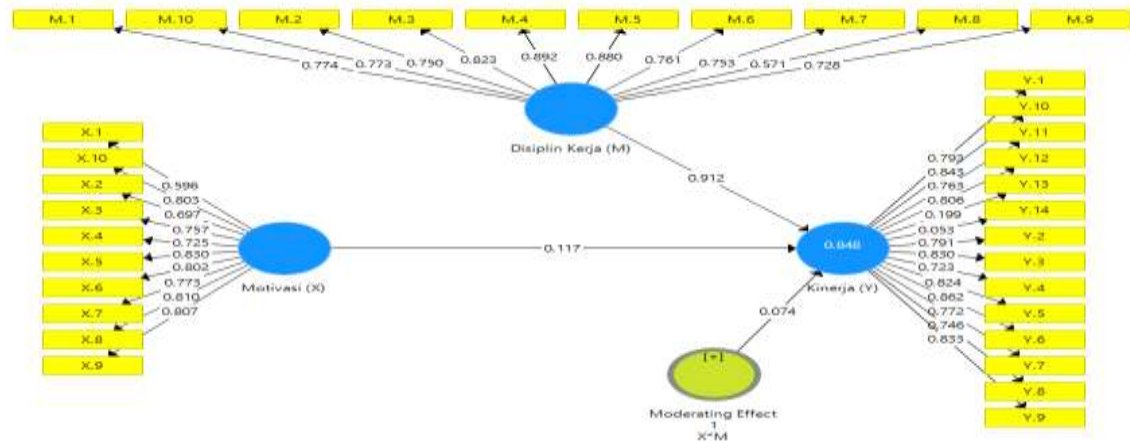
- H1 : Terdapat pengaruh secara signifikan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.
- H2 : Terdapat pengaruh secara signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas
- H3 : Terdapat pengaruh secara signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi di Kantor Badan Kesatuan

Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

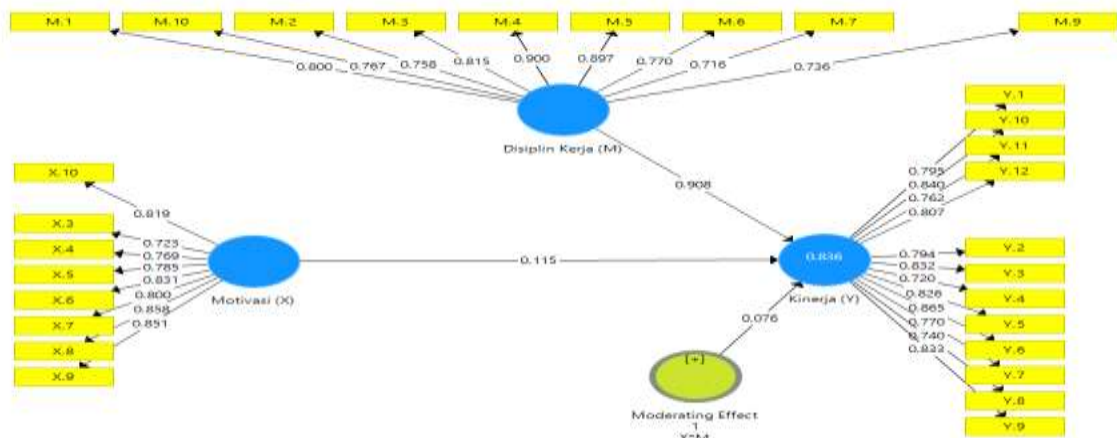
Uji Validitas dan Realibilitas

Data yang telah masuk ke dalam pengembangan model di SmartPLS kemudian dihitung (*run*) untuk menentukan validitas dan reliabilitas, proses ini dapat diulang hingga nilai load factor semua indikator lebih besar dari validitas yang dibutuhkan. 0,70. sedangkan indikator yang memiliki nilai *load factor* kurang dari 0,70 sebaiknya dihilangkan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas model ini (Haryono, 2017).



Gambar 2. Path Diagram awal

Sumber: SmartPLS 3.0, 2023



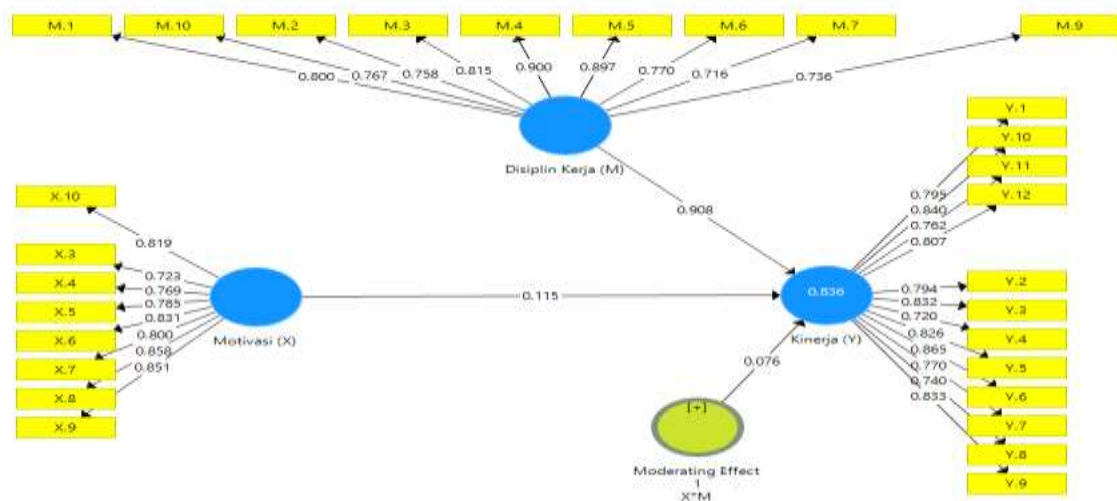
Gambar 3. Path Diagram (kedua)

Sumber: SmartPLS 3.0, 2023

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Validitas konvergen bertujuan untuk mengetahui validitas hubungan antara indikator dengan variabel

aktifnya. Validitas konvergen diketahui dari nilai *load factor*. Suatu instrumen memenuhi uji validitas konvergen jika memiliki nilai *load factor* lebih besar dari 0,7 (Haryono, 2017).



Gambar 4. Path Diagram Final

Sumber: SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan hasil implementasi SmartPLS tahap akhir, semua indikator memiliki nilai load factor di atas syarat validitas 0,70, sehingga telah lolos syarat pertama validasi model evaluasi. syaratnya adalah syarat pertama mempengaruhi nilai AVE dari variabel laten yang semuanya sudah memiliki nilai lebih besar dari 0,50. semua variabel juga memenuhi syarat reliabilitas dengan nilai lebih besar dari 0,70 memenuhi syarat validasi kedua mode dan siap untuk dilanjutkan ke tahap evaluasi model eksternal.

Pengujian Validitas Konvergen

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator yang mengukur

variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja memiliki nilai lebih besar dari 0,7. oleh karena itu, dinyatakan sah/valid.

Uji Korelasi

Berdasarkan pengukuran korelasi dapat diketahui bahwa secara umum variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai menghasilkan *load factor* yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel laten yang sesuai dengan indikator tersebut. Perhitungan reliabilitas konstruk menggunakan *Discriminant Reliability (AVE)*, *Cronbach's Alpha*, dan Reliabilitas Komposit. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Construct reliability dan validity

	<i>Croanbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja (M)	0.927	0.930	0.940	0.636
Kinerja (Y)	0.949	0.951	0.955	0.639
Moderrating Effect 1 X*M	1.000	1.000	1.000	1.000
Motivasi (X)	0.922	0.924	0.936	0.649

Sumber: SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan Tabel 1. terlihat bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability alpha* dan *croanbach* lebih besar dari 0,70. Oleh karena itu, indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan reliabel. Walaupun validitas menggunakan nilai mean

variance extract (AVE) dengan nilai threshold lebih besar dari 0,50 pada Tabel 1, terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50 (Haryono, 2017). Ini berarti bahwa semua flag dan variabel valid.

Tabel 2. *Discriminat Validity*

	Disiplin Kerja (M)	Kinerja (Y)	Moderrating Effect 1 X*M	Motivasi (X)
Disiplin Kerja (M)	0.798			
Kinerja (Y)	0.906	0.800		
Moderrating Effect 1 X*M	-0644	-507	1.000	
Motivasi (X)	0.831	0.775	-0.628	0.806

Sumber: SmartPLS 3.0, 2023

Pada Tabel 2, perbandingan nilai akar (AVE) menunjukkan bahwa masing-masing nilai tersebut lebih besar dari korelasi antar variabel lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten dalam penelitian ini memiliki validitas konstruk dan validitas diskriminatif yang baik.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Penilaian model struktural menggambarkan hubungan antara konstruk, nilai signifikansi, dan R-kuadrat model penelitian. Model struktural PLS dalam penelitian ini diuji dengan mengukur nilai R² (*goodness-of-fit model*). Model lintasan dalam penelitian ini juga digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh pengujian hipotesis. Nilai R-squared dapat digunakan untuk menilai pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Estimasi nilai R-squared dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. *R-square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Kinerja (Y)	0.836	0.823

Sumber : smartPLS 3.0, 2023

Dari Tabel 3 diketahui nilai R-squared variabel Kinerja sebesar 0,836 atau sebesar 83,6% yang dapat diartikan besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kebijakan kantor Kesatuan Bangsa dan politik Kabupaten Musi Rawas dapat dijelaskan oleh faktor motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sebesar 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada hubungannya dengan penelitian ini.

Tabel 4. *Goodness of fit*

item	<i>R-square</i>	<i>Communality</i>
Kinerja (Y)	0.836	0.640

mean	0.836	0.640
GoF		0.731

Sumber : SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan Tabel 4 terlihat nilai GoF sebesar 0,731. oleh karena itu, model tersebut termasuk dalam kriteria besar (*large*).

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Path Coefficient

Variabel/ Konstruk		Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P values	Hasil
Motivasi(X) Kinerja(Y)	>	0.115	0.161	0.129	0.890	0.374	Ditolak
Disiplin Kerja (M) Kinerja (Y)	>	0.908	0.874	0.141	6.449	0.000	Diterima
Moderrating Effect 1 X*M > Kinerja (Y)		0.076	0.083	0.057	1.328	0.185	Ditolak

Sumber : SmartPLS 3.0, 2023

Dari Tabel 5 di atas terlihat bahwa nilai sampel asli, p-value atau t-statistik digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis. Hipotesis dapat diterima jika t-statistik > t-tabel atau p-value < 0,05 (Haryono, 2017).

Pembahasan

H1 = Motivasi tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik di Kabupaten Musi Rawas. T-statistik untuk motivasi kinerja adalah $0,890 < 1,96$ atau dapat dilihat p-value-nya adalah $0,374 > 0,05$. Nilai original sample bertanda positif sebesar 0,115, menunjukkan bahwa arah hubungan motivasi dengan kinerja adalah positif. Oleh karena itu hipotesis pertama ditolak.

Apakah hipotesis yang diajukan diterima atau tidak, hipotesis harus diuji menggunakan fungsi *bootstrap* di SmartPLS 3.0. Hipotesis diterima ketika tingkat signifikan kurang dari 0,05 atau nilai t melebihi nilai kritis. Nilai t-statistik untuk taraf signifikansi 5% adalah 1,96 (Haryono, 2017).

H2 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik di Kabupaten Musi Rawas

Nilai t-statistik disiplin kerja terhadap kinerja adalah $6,449 > 1,96$ atau dapat dilihat nilai p-value $0,000 < 0,05$. Nilai original sample bertanda positif sebesar 0,908, menunjukkan bahwa arah hubungan disiplin kerja dengan kinerja adalah positif. Oleh karena itu hipotesis kedua diterima.

H3 = Disiplin kerja tidak memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas. Nilai t-statistik Motivasi disiplin kerja terhadap kinerja adalah $1,328 < 1,96$ atau dapat dilihat bahwa p-value adalah $0,185 > 0,05$. Nilai original sample bernilai positif sebesar 0,076, menunjukkan bahwa arah hubungan motivasi dengan kinerja adalah positif. Oleh karena itu hipotesis ketiga ditolak.

IV. KESIMPULAN

1. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas. Hasil ini bermakna tidak adanya peningkatan pemberian motivasi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas. Hasil ini bermakna adanya peningkatan disiplin kerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas.
3. Disiplin kerja tidak mampu sebagai variabel mediator pada hubungan motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan predictor moderator. Dimana disiplin kerja hanya sebagai variabel independen saja belum mampu sebagai variabel moderasi.

5. SARAN

1. Pihak Instansi perlu secara rutin memperhatikan motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Perbaikan motivasi dapat dilakukan dengan lebih meningkatkan kebutuhan social pegawai seperti mengajak pegawai untuk berrekreasi bersama dengan keluarga agar pegawai dapat lebih refresh ketika bekerja.
2. Disiplin kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Musi Rawas ,untuk itu instansi diharapkan lebih memperhatikan ketepatan waktu

pegawai saat hadir maupun pada saat pulang kerja. Sedangkan untuk peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kemandirian pegawai melalui pemberian pelatihan dan pendidikan.

3. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja hanya sebagai predictor moderator. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan variable yang lain sebagai variable mediasi.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Haryono, S. (2017). *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel Pls*. Luxima Metro Media.
- Priansa, J. D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. CAPS.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Cetakan ke). PT. Rajagrafindo Persada.