

# Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo)

Faiqus Safanatul Afiqiah<sup>1</sup>, Ilfi Nur Diana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> *Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*

*Email Corespondent : [faiqussafanatulafiqiah@gmail.com](mailto:faiqussafanatulafiqiah@gmail.com)*

**Abstract:** *The purpose of this study is to analyze and find out whether work motivation affects employee performance, to analyze and find out whether work motivation affects work discipline, to find out and analyze whether work discipline affects employee performance, to find out and analyze whether work discipline can mediate the influence of work motivation on employee performance. This research method uses the kuantitative method with a descriptive approach and with a questionnaire dissemination technique. The samples used in this study were 60 employees with a Non Probability Sampling sampling technique with a saturated sample technique. The data analysis used is path analysis by using SPSS for Windows Version 23. The results showed that (1) Work motivation has a positive and significant influence on employee performance, (2) Work motivation has a positive and significant influence on work discipline, (3) Work discipline has a positive and significant influence on employee performance, (4) Work motivation indirectly has a positive and significant effect on employee performance through work discipline.*

**Keywords :** *Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk menganalisis dan mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan dengan teknik penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 60 pegawai dengan teknik pengambilan sampel Non Probability Sampling dengan teknik sampel jenuh.. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis) dengan menggunakan SPSS for Windows Versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (3) Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) Motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

**Keywords :** *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia bagi setiap organisasi pemerintah maupun organisasi swasta sangatlah penting dan harus selalu dikembangkan. Sumber daya manusia dalam organisasi dipergunakan untuk mengoptimalkan suatu pekerjaan. Sebuah organisasi dapat dinyatakan mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik jika mempunyai seorang manajer dan pegawai yang memiliki kinerja bagus saat menjalankan pekerjaannya. Tanpa kinerja yang baik dan optimal, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Menurut Sinambela *et al* (2010) dalam Syaifuddin (2018:62) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah suatu kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai terdapat banyak faktor yang mempengaruhi, diantaranya adalah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting di Kantor Sekretariat DPRD Kab. Situbondo sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas di kantor sekretariat DPRD Kab. Situbondo. Dalam menjalankan aktivitasnya memberikan suatu pelayanan, penyelenggaraan administratif kesekretariatan, keuangan, mendukung tugas dan fungsi DPRD serta menyediakan dan mengkoordinir tenaga ahli, tentunya memiliki pegawai yang banyak dan mempunyai latar belakang yang berbeda. Dengan hal ini, pastinya kantor memiliki seorang pemimpin yang dapat mengelola disiplin kerja pegawainya agar tercapainya tujuan organisasi. Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2009:86), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Selain terdapat kedisiplinan terhadap kualitas kinerja pegawai, ada pula yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu memberikan sebuah motivasi terhadap seorang pegawai. Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu bagian yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu bagian yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo membutuhkan suatu dorongan yang bisa memberikan kesadaran dan kesediaan terhadap pegawai untuk bekerja sesuai dengan keinginan kantor, dorongan tersebut dapat dikatakan sebagai bekerja motivasi. Tetapi

dalam memberikan motivasi sangat tidak mudah, karena dalam memotivasi terdapat psikologis proses yang cenderung mengarah terhadap sikap dan perilaku seseorang. Menurut Mangkunegara (2017:93) mengemukakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hasil inkonsistensi atau terdapat perbedaan hasil penelitian tentang motivasi kerja, kinerja pegawai, dan disiplin kerja. Diantaranya yang dilakukan oleh peneliti:

1. Anisya, V., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M (2021) mendapatkan hasil adanya pengaruh langsung secara positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, dengan tema yang sama, dilakukan oleh peneliti Yuli Suwati (2013) mendapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Elvasusanti et al., (2019) mendapatkan hasil adanya pengaruh langsung atau berpengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Sedangkan dengan tema yang sama dilakukan oleh Hasanah, N, (2018) mendapatkan hasil bahwa antara variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja berpengaruh secara tidak signifikan.
3. Ferawati, A. (2017) mendapatkan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dengan tema yang dilakukan oleh Sari, Y. K. (2014) mendapatkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Rukhan, A. A. (2021) memperoleh hasil penelitiannya bahwa variabel disiplin kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dengan tema yang sama dilakukan oleh Suciati (2021), memperoleh hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dengan beberapa penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, serta kinerja pegawai yang masih terdapat inkonsistensi,

dimana terdapat perbedaan hasil penelitian, sehingga menarik untuk diteliti. Dengan demikian, penulis tertarik melakukan penelitian tentang motivasi kerja, kinerja pegawai, dan disiplin kerja, dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo)”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Menurut Fillmore H. Stanford (1969:173) dalam (Mangkunegara, 2017:93), mengemukakan bahwa *“Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class”* yang artinya bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Menurut Robins (2007) indikator motivasi terdiri dari; keaktifan pemimpin, disiplin, pelayanan, prestasi dan tanggung jawab. Menurut Sutrisno (2015:116) dalam Ajabar (2020:40) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari; keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk meraih penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, serta keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor eksternal meliputi; kondisi lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel.

### Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *“Job Performance”* atau *“Actual Performance”* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja sendiri (prestasi kerja) adalah hasil kerja atau pencapaian dari suatu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Menurut Bernardin dan Rusel (1993) dalam Supriyanto (2013) indikator kinerja pegawai meliputi; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan pengetahuan tentang pekerjaan. Menurut Prawirosentono (2009:27) dalam Dasmadi (2021:11) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang dan tanggung jawab), disiplin, dan

inisiatif. Sedangkan menurut Keith Davis (1964:484) dalam Mangkunegara (2017:67) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

### Disiplin Kerja

Keith Davis (1985:366) dalam Mangkunegara (2017:129) mengungkapkan bahwa *“Discipline is management action to enforce organization standards”*, artinya bahwa disiplin kerja adalah suatu pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Sutrisno (2009) indikator disiplin kerja meliputi; kepedulian tercapainya tujuan lembaga, semangat, tanggung jawab, solidaritas, dan efisiensi. Menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2015: 89), mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin seorang pekerja, yaitu terdiri dari besar kecilnya kompensasi, keteladanan dari pimpinan, peraturan yang jelas, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan pimpinan, perhatian kepada bawahan (memberi motivasi), dan kebiasaan pendukung lainnya.

## METODE PENELITIAN

### Data

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Eksplanatori (*explanatory research*) dalam (Supriyanto, 2019) yaitu untuk memberikan penjelasan arah korelasi antar variabel. Penelitian ini juga untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Pendekatan terhadap penelitian disini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kab. Situbondo yang berjumlah 60 orang. Sampel yang digunakan ialah Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2017:85). Sampel dalam penelitian disini ialah seluruh kinerja pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo dengan jumlah 60 pegawai. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan wawancara. Sedangkan teknik analisis data menggunakan *Path Analysis* (Analisis Jalur).

### Operasionalisasi Variabel

Supriyanto dan Maharani (2013) menjelaskan perihal istilah-istilah dari definisi operasional, diantaranya ialah:

- a. Variabel Dependen, (variabel terikat), merupakan variabel yang sudah dicakup pada hipotesis yang telah diberi ketentuan dan dapat terpengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja
- b. Variabel Independen (variabel bebas), merupakan suatu variabel bebas atau yang disebut dengan penjelas yang mempengaruhi atau menjadikan sebab berubahnya variabel yang telah terpengaruh. Variabel independen pada penelitian ini adalah variabel kinerja pegawai.
- c. Variabel Intervening (variabel penghubung), merupakan variabel yang memiliki sifat menjadi sarana (mediasi) dari sebuah hubungan variabel bebas ke variabel yang sudah dipengaruhi. Variabel intervening pada pada penelitian ini adalah variabel disiplin kerja

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Uji Validitas**

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r hitung	Sig.	r tabel	Kriteria
Motivasi Kerja (X)				
1	0,453	0,000	0,254	Valid
2	0,735	0,000	0,254	Valid
3	0,691	0,000	0,254	Valid
4	0,706	0,000	0,254	Valid
5	0,433	0,000	0,254	Valid
6	0,566	0,000	0,254	Valid
7	0,443	0,000	0,254	Valid
8	0,368	0,001	0,254	Valid
9	0,471	0,000	0,254	Valid
10	0,497	0,000	0,254	Valid
11	0,318	0,005	0,254	Valid
12	0,439	0,000	0,254	Valid
13	0,479	0,000	0,254	Valid
14	0,500	0,000	0,254	Valid
15	0,271	0,018	0,254	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
1	0,371	0,000	0,254	Valid
2	0,652	0,000	0,254	Valid
3	0,283	0,001	0,254	Valid

4	0,374	0,000	0,254	Valid
5	0,554	0,000	0,254	Valid
6	0,373	0,000	0,254	Valid
7	0,824	0,000	0,254	Valid
8	0,506	0,000	0,254	Valid
9	0,274	0,009	0,254	Valid
10	0,393	0,000	0,254	Valid
Disiplin Kerja (Z)				
1	0,662	0,000	0,254	Valid
2	0,449	0,000	0,254	Valid
3	0,499	0,000	0,254	Valid
4	0,402	0,000	0,254	Valid
5	0,320	0,003	0,254	Valid
6	0,712	0,000	0,254	Valid
7	0,790	0,000	0,254	Valid
8	0,335	0,002	0,254	Valid
9	0,629	0,000	0,254	Valid
10	0,459	0,000	0,254	Valid

Dari hasil tabel 1 di atas, dapat diketahui jika seluruh item untuk variabel Motivasi Kerja (X), Kinerja Pegawai (Y), dan Disiplin Kerja (Z) mempunyai keterangan valid dikarenakan r

hitung > r tabel dan nilai sig. < sig. 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

**B. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengukur indikator pada tiap variabel yang disediakan dalam kuesioner apakah menghasilkan ukuran yang konsisten atau tidak, meskipun sudah diukur berulang kali. Hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel reliability statistics dengan teknik cronbach's alpha. Jika alpha atau r hitung :

- 0,8 – 1,0 = reliabilitas baik
- 0,6 – 0,799 = reliabilitas diterima
- Kurang dari 0,6 = reliabilitas kurang baik (tidak reliabel)

Pada penelitian ini, hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
----------	------------------------	---------------	------------

Motivasi Kerja	0,825	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,693	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,786	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dari tiga variabel yaitu motivasi kerja, kinerja pegawai, dan disiplin kerja lebih besar dari 0,6. Hal tersebut dapat

**C. Uji Normalitas**

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan terdistribusi secara normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan metode uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji

diartikan bahwa jawaban responden pada setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini dinilai reliabel

*Kolmogorov-Smirnov* > 0,05 maka asumsi nilai normalitas terpenuhi. Begitupun sebaliknya, jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* < 0,05 maka asumsi nilai normalitas tidak terpenuhi.

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14962576
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.088
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 <sup>c</sup>

Berdasarkan dari hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai uji Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,071 > 0,05 dapat diartikan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Jadi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bersifat normal, sehingga data ini layak untuk digunakan.

**D. Uji Linieritas**

Uji linieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel atau semua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak. Pada uji linier penelitian ini melihat pada nilai sig di *deviation from linearity*. Jika nilai sig pada *deviation from linearity* > 0,05 maka dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear, begitupun sebaliknya

jika nilai sig pada *deviation from linearity* < 0,05 maka hubungan antar variabel yang digunakan tidak linier (Sarjono, dalam Supriyanto dan Maharani, 2013). Berikut ini adalah hasil dari uji linieritas:

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Linieritas**

Variabel	Sig.	Ket.
X ke Y	0,662	Linier
X ke Z	0,536	Linier
Z ke Y	0,756	Linier

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan dari hasil tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa semua hubungan yang dilakukan pada penelitian ini memiliki hubungan yang linier. Karena nilai signifikansi pada *deviation from linearity* > 0,05.

**E. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman, yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Jika Signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan dalam model regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) berarti non heteroskedastisitas atau bisa disebut homoskedastisitas (Supriyanto & Maharani, 2013).

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Ket.
Motivasi	0,732	Tidak

**Tabel 6**  
**Hasil X terhadap Y**  
**Model Summary**

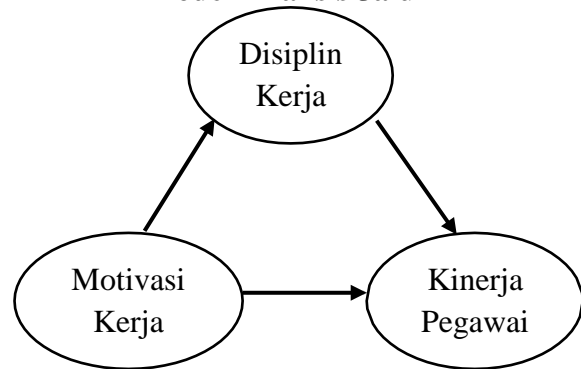
Kerja		Terjadi
Disiplin Kerja	0,981	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, karena nilai signifikansinya sebesar 0,732 > 0,05, dan variabel disiplin kerja dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansinya sebesar 0,981 > 0,05.

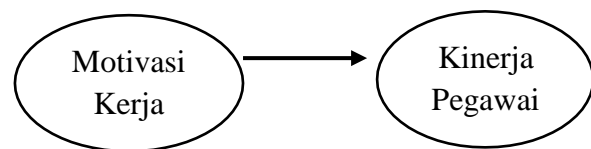
**F. Analisis Jalur (Path Analysis)**

**Gambar**  
**Model Analisis Jalur**



**a. Model Analisis Jalur I**

**Gambar**  
**Model Analisis Jalur Langsung**



Pada tabel di bawah, dapat dilihat uji analisis jalur I yakni besar pengaruh hubungan antara variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) secara parsial.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 <sup>a</sup>	.295	.282	2.26230

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

**Tabel 7**  
**Hasil X terhadap Y (2)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.449	3.183		7.996	.000
	Motivasi Kerja	.262	.053	.543	4.922	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

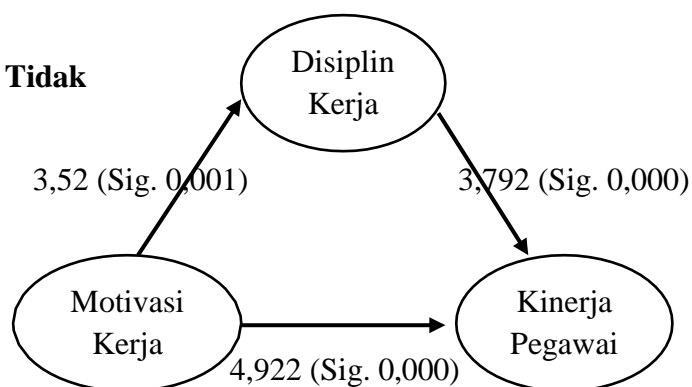
Berdasarkan perhitungan analisis jalur variable X (Motivasi Kerja) terhadap variable Y (Kinerja Pegawai) pada tabel 7, diperoleh jika  $t$  hitung  $4,922 > t$  tabel (1,671) dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  yang memiliki arti jika variable motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai. Sehingga besar pengaruh dari angka *Standardized*

*Coefficient* dapat dilihat pada tabel yaitu variable Motivasi Kerja (X) terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,543 atau 54,3%.

Nilai R Square dapat dilihat pada tabel 6 *Model Summary* yaitu 0,295 maka besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja adalah 29,5%

**b. Model Analisis Jalur II**

**Gambar**  
**Model Analisis Jalur Tidak**  
**Langsung**





Pada tabel di bawah, dapat dilihat uji analisis jalur II yakni besar pengaruh hubungan antara variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Z (Disiplin Kerja) secara parsial.

**Tabel 8**  
**Hasil X terhadap Z**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.420 <sup>a</sup>	.176	.162	2.86525

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

**Tabel 9**  
**Hasil X terhadap Z (2)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.566	4.031		6.590	.000
	Motivasi Kerja	.238	.067	.420	3.525	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan perhitungan analisis jalur variable X (Motivasi Kerja) terhadap variable Z (Disiplin Kerja) pada tabel 9, diperoleh jika  $t$  hitung  $3,525 > t$  tabel ( $1,671$ ) dan nilai signifikansinya  $0,001 < 0,05$  yang memiliki arti jika variable motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variable disiplin kerja. Sehingga besar pengaruh dari angka *Standardized Coefficient* dapat dilihat pada tabel 4.14 yaitu variable Motivasi Kerja (X) terhadap

variable Disiplin Kerja (Y) yaitu sebesar  $0,420$  atau  $42,0\%$ .

Nilai R Square dapat dilihat pada tabel 8 *Model Summary* yaitu  $0,176$  maka besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja adalah  $17,6\%$ .

**c. Model Analisis Jalur III**

Pada tabel di bawah, dapat dilihat uji analisis jalur III yakni besar pengaruh hubungan antara variabel Z (Disiplin Kerja)

terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) secara parsial.

**Tabel 10**  
**Hasil Z terhadap Y**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 <sup>a</sup>	.199	.185	2.41137

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

**Tabel 11**  
**Hasil Z terhadap Y (2)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.568	4.095		6.244	.000
Disiplin Kerja	.380	.100	.446	3.792	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan analisis jalur variabel Z (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) pada tabel 11, diperoleh jika  $t$  hitung  $3,792 > t$  tabel (1,671) dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  yang memiliki arti jika variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sehingga besar pengaruh dari angka *Standardized Coefficient* dapat dilihat pada tabel 4.16

yaitu variabel Disiplin Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,446 atau 44,6%.

Nilai R Square dapat dilihat pada tabel 10 *Model Summary* yaitu 0,199 maka besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja adalah 19,9%.

**Tabel 12**  
**Pengaruh Antar Variabel**

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
X ke Y	4,922	0,000	Berpengaruh Signifikan

X ke Z	3,525	0,001	Berpengaruh Signifikan
Z ke Y	3,792	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan perhitungan tidak langsung variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Disiplin Kerja (Z), diperoleh dari hasil perkalian analisis jalur tidak langsung  $>$  analisis jalur langsung, yaitu  $(3,525) \times (3,792) = 13,367 > 4,922$ . Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jika pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih kecil hasilnya daripada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Disiplin Kerja (Z).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo. Hal tersebut diperoleh dari nilai t hitung  $4,922 >$  t tabel (1,671) dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  yang memiliki arti jika variabel motivasi kerja (X) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo. Hal tersebut diperoleh dari nilai t hitung  $3,525 >$  t tabel (1,671) dan nilai signifikansinya  $0,001 < 0,05$  yang memiliki arti jika variabel motivasi kerja (X) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Z).
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo. Hal tersebut diperoleh dari nilai t hitung  $3,792 >$  t tabel (1,671) dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  yang memiliki arti jika variabel disiplin kerja (Z) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui

disiplin kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo. Hal tersebut diperoleh dari hasil nilai perkalian analisis jalur tidak langsung  $>$  analisis jalur langsung, yaitu  $(3,525) \times (3,792) = 13,367 > 4,922$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih kecil hasilnya daripada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Disiplin Kerja (Z).

### Saran

1. Bagi Sekretariat DPRD Kab. Situbondo Lembaga hendaknya lebih memperhatikan tingkat kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai, karena ketika tingkat kedisiplinan pegawai menurun akan berdampak kepada kinerja para pegawai. Untuk itu, pegawai sangat membutuhkan motivasi untuk menyemangati dalam pekerjaannya melalui disiplin kerja. Saat disiplin kerja dapat meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat dan akan jauh lebih baik untuk lembaga. Selain itu, apabila ada pegawai yang melanggar peraturan atau prosedur lembaga maka lembaga berhak memberikan hukuman (*punishment*) terhadap pegawai yang melanggar supaya dapat menjadi sebuah pembelajaran bagi pelanggar dan hal tersebut guna untuk meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penulis selanjutnya diharapkan agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut karena terdapat banyak hal yang bisa digali pada variabel yang diteliti. Selain itu, penelitian ini bisa dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, dengan mengembangkan variabel yang lebih luas serta bisa ditambahkan dengan variabel-variabel lainnya.

## REFERENSI

- Anisya, V., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021) The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. <http://ijefm.co.in/v4i7/Doc/16.pdf>.
- Elvasusanti, E., Syamsudduha, S., & Rahman, U. (2019). The Effect of Madrasah Head Leadership Style and Work Motivation on Work Discipline of Madrasah Aliyah Teachers. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.26858/jiap.v9i1.9312>.
- Hasanah, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi kasus pada Intro Bistro). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(1).
- Mangkunegara, A.B. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rukhan, A. A. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh, Banjarmasin)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Syaifuddin. (2018). *Motivasi & Kinerja Pegawai: Pendekatan Riset*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, Prenada Media Group. Edisi Pertama.
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal tepak manajemen bisnis*, 6(2), 119-127.
- Suciati, W. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BERORIENTASI PRESTASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK SYARIAH INDONESIA KC TULUNGAGUNG SUDIRMAN*. Skripsi.
- Supriyanto, A.S. & Ekowati, V.M. (2019). *Riset Manajemen SDM: Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Malang: Inteligencia Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kkualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.