

**PENGARUHDISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJATERHADAP KINERJA ASN MELALUI KEPUASAN
KERJA DI DINASPENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN SITUBONDO**

Yuliana Putri

yuliana@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ika Wahyuni

ika_wahyuni@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ida Subaida

ida_subaida@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The Department of Education and Culture is a government agency that is responsible for all matters relating to education. In charge of carrying out the government affairs of Situbondo Regency in the field of education based on the principle of autonomy and assistance tasks, as well as carrying out other tasks related to education given by the Mayor / Regent in accordance with their field of duty. The purpose of this study was to analyze and examine the effect of work discipline and work motivation on the performance of state civil servants through job satisfaction at the Education and Culture Office of Situbondo Regency. The sampling technique used was saturated sampling technique. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation – Partial Least Square (PLS-SEM) model.

The results of the direct influence hypothesis test using the smart PLS 3.0 application, show that work discipline has a significant effect on job satisfaction, work motivation has a significant effect on job satisfaction, work discipline has a significant effect on performance, work motivation has no significant effect on performance, job satisfaction has a significant effect on performance . The results of the indirect effect hypothesis test show that work discipline on performance through job satisfaction has a significant positive effect, work motivation on performance through job satisfaction has a significant positive effect.

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

1.PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada

bupati melalui sekretaris daerah kabupaten. Dinas Pendidikan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh bupati

berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Menurut Peraturan Bupati Situbondo Nomor 39 Tahun 2016 tentang uraian tugas dan fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo mempunyai tugas dan fungsi dalam pengkoordinasian, penyusunan program, dan pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan tugas – tugas bidang secara terpadu dan tugas pelayanan administratif kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkungan Dinas. Dinas pendidikan dan kebudayaan mempunyai fungsi yaitu: Pertama penyusunan dan perumusan rencana program dan kegiatan dalam rangka penetapan kebijakan teknis atau operasional dibidang pendidikan umum atau luar sekolah. Kedua perencanaan operasional program pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan non formal sesuai dengan perencanaan strategis tingkat provinsi dan nasional. Ketiga meningkatkan akses dan mutu layanan pendidikan anak usia dini pendidikan dasar, pendidikan nonformal, dan ketenagaan.

menunjukkan bahwa hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu tingkat kerja yang belum optimal dengan ditunjukkan banyaknya indikator-indikator kinerja yang belum terealisasikan. Sehingga peneliti mendapatkan fenomena penelitian ialah kurangnya efektifitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Sehingga peneliti mencoba memberikan solusi guna meminimalisirkan permasalahan dan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun solusi tersebut terkait pada

faktor penting guna meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi karena sumber daya manusia berperan dalam hal perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan dalam organisasi. Oleh karena itu, dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat agar dapat mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi. Samsudin (2010:1) mengatakan bahwa “Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi”. . Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja dalam perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peranan aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang di miliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peranan aktif karyawan tidak diikuti sertakan.

Hasibuan(2014:10) menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Handoko (2012:3) “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang di miliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Sutrisno (2019:9) menyatakan fungsi manajemen sumber daya manusia dijabarkan menjadi sepuluh fungsi yaitu adalah sebagai berikut :

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan atau pengadaan
- 4) Pengendalian
- 5) Pengembangan
- 6) Kompensasi
- 7) Pengintegrasian
- 8) Pemeliharaan
- 9) Kedisiplinan
- 10) Pemberhentian

Disiplin Kerja

Menurut hasil Rivai (2013:824) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dari kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh perusahaan agar pemimpin organisasi guna mencapai tujuan perusahaan, Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan dan mencapai tujuannya. Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan dan tujuan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya rencana organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas selanjutnya dengan baik dan benar. Hal ini berarti didalam membentuk disiplin, manajer harus dapat mengkomunikasikan segala norma-norma yang berlaku

dalam perusahaan agar membentuk kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan yang ada. Disiplin kerja dapat dibentuk melalui latihan, pendidikan atau kebiasaan dengan keteladanan tertentu. Selain mengkomunikasikan aturan dengan baik, manajer atau pemimpin juga berperan penting sebagai teladan bagi para bawahannya. Tingkat disiplin kerja yang baik pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dimana disiplin kerja berfungsi sebagai pokok bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Rivai (2013:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

- 1) Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau

terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Motivasi

As'ad (2012:45) "Motivasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan suatu semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja disebut sebagai pendorong kerja semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang karyawan akan ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai". Jadi, motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan kinerja pegawai untuk mencapai suatu tujuan, dengan demikian pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Sutrisno (2016:109) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Kreitner dan Kinicki (2011:248) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan”. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Motivasi kerja menurut Siagian (2015:138) bahwa:

- 1) Daya pendorong, semacam naluri tetapi hanya satu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.
- 2) Kemauan, dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi atau ada pengaruh dari luar diri. Kata ini mengidentifikasi ada yang akan dilakukan sebagai reaksi tawaran tertentu diluar.
- 3) Memberikan keahlian, proses penciptaan atau mengubah kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
- 4) Membentuk keterampilan, kemampuan melakukan pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan

sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus di capai. Hal ini karena sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Apabila karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka karyawan tersebut akan mencapai kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah dianggap penting. Kepuasan kerja adalah kondisi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi pada dirinya”. Menurut Hondoko (2012:13) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja muncul akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan senang karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana karyawan bekerja. Bentuk kepuasan kerja

karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan namun setelah adanya perbaikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan untuk selalu memberikan disiplin kerja dan motivasi yang nyaman bagi karyawan.

Menurut Luthans dan Spector dalam Robbins (2010:146) bahwa indikator kepuasan kerja adalah:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, Pekerjaan menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, kesempatan belajar serta kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab
- 2) Gaji, Faktor signifikan lain terhadap kepuasan kerja adalah upah dan gaji. Bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja.
- 3) Kesempatan atau promosi, Terbukanya kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan menyebabkan karyawan memilih kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja.
- 4) Supervisor
Dilihat dari kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.
- 5) Rekan kerja
Rekan kerja yang mendukung karyawan akan memenuhi kebutuhan dasar manusia yaitu kenutuhan melakukan hubungan sosial.

Kinerja

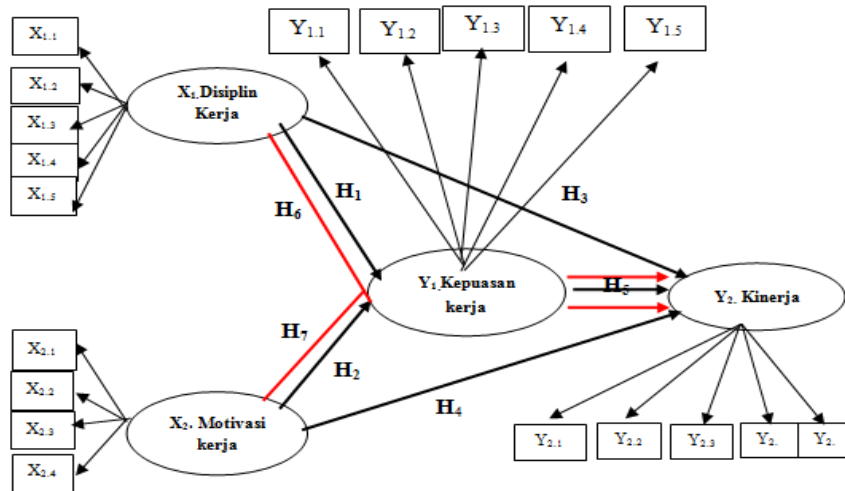
Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau lembaga sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Mangkunegara (2018:67) menyatakan bahwa “ Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya kinerja dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan di tempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil atau

tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pengukuran kinerja ini diungkapkan oleh Bangun (2012:234), bahwa indikator kepuasan kerja adalah:

- 1) Jumlah pekerjaan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan waktu, Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran, Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan kerjasama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:60) menemukan bahwa “Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2). Variabel intervening (Y_1) yaitu Kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Aparatur Sipil Negera (Y_2). Berikut ini akan digambarkan kerangka pemikiran dari penelitian yang dapat dilihat di gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja
- H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja
- H₃ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- H₄ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H₆ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja
- H₇ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

RANCANGAN PENELITIAN

Judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas Pendidikan

Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. Dalam rancangan penelitian yang akan dilaksanakan dimulai pada start, dilanjutkan dengan observasi yang terjadi di lapangan, dan studi pustaka yang dilakukan dengan cara menggali informasi dari berbagai literatur ataupun mencari referensi guna melengkapi sumber rujukan serta mencari penelitian terdahulu yang bersangkutan dengan variabel dalam penelitian. Setelah mengumpulkan data yang dibutuhkan selanjutnya pada tahap wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner kepada Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. Data tersebut kemudian di analisis dengan menggunakan metode uji validitas konvergen, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji *goodness of fit*, uji koefisien determinasi, uji persamaan struktural dan uji hipotesis menggunakan Program Smart PLS 3.0. Dengan adanya pengolahan data kemudian dapat ditarik kesimpulan

dan saran guna untuk memperjelas penelitian yang dilaksanakan.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2013:13) mengemukakan bahwa “Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan dengan atas dasar filsafat guna meneliti pada populasi maupun sampel”. Metode penelitian kuantitatif digunakan guna mengetahui hubungan apakah memiliki hubungan yang saling mempengaruhi terhadap variabel. Penelitian ini yaitu mengkaji dua variabel bebas yaitu diversifikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja satu variabel mediasi yaitu kepuasan kerja dan satu variabel terikat yaitu kinerja.

Waktu dan Tempat

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada Februari sampai April 2022. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo, Jl. Madura No.55A, Krajan Mimbaan, Kec. Panji, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur.

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditaruh kesimpulannya”. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel”. Populasi dan sample dalam penelitian ini yang dipilih Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo dengan jumlah Aparatur Sipil Negara yang aktif pada tahun 2021/2022 adalah sebanyak 85 orang.

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square* (PLS-SEM).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo yang berjumlah 85 orang.

Uji Validitas Konvergen

Pengukuran validitas meliputi pengujian seberapa baik nilai suatu instrument yang dikembangkan dalam mengukur suatu penelitian. Semakin tinggi nilai instrumen maka semakin baik dalam mewakili pertanyaan penelitian (Andreas Wijaya, 2019:47). “Untuk mengukur validitas, maka harus menguji hubungan dari hubungan antar variabel antara lain : *Discriminant Validity* dan *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai AVE yang diharapkan > 0.5 ” (Andreas Wijaya, 2019:101). Uji validitas dengan program *SmartPLS* 3.0 dapat dilihat dari nilai *discriminant validity* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus $> 0,70$ dan nilainya lebih tinggi dari

variabel lainnya”. (Ghozali & Latan, 2015: 74). Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ($X_{1.1}, X_{1.2}, \dots, Y_{2.5}$) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Namun apabila angka *outer loading* berada dibawah 0,7 maka dinyatakan instrumen penelitian tidak valid (angka berwarna merah).

Uji Reliabilitas

Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory* (Ghozali & Latan, 2015:75). Berdasarkan hasil analisis diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, dengan demikian instrumen yang digunakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) (Ghozali, 2018:107). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada “*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *partial least square Smart PLS 3.0*. Pada aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIF (*Varians inflation factor*) $\leq 5,00$,

namun apabila nilai VIF $> 5,00$, maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah).

Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak” (Ghozali, 2018:161). Menurut Ghozali (2018:28) “Untuk mengetahui nilai *skewness* dan *kurtosis* normal dengan *alpha* 0,01 tidak menjauhi nilai tengah antara -2,58 hingga 2,58”. Berdasarkan teori tersebut dalam penelitian ini menggunakan nilai tengah yaitu antara -2,58 hingga 2,58.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran fit model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan NFI (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis

Uji Koefisien Determinasi

Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai

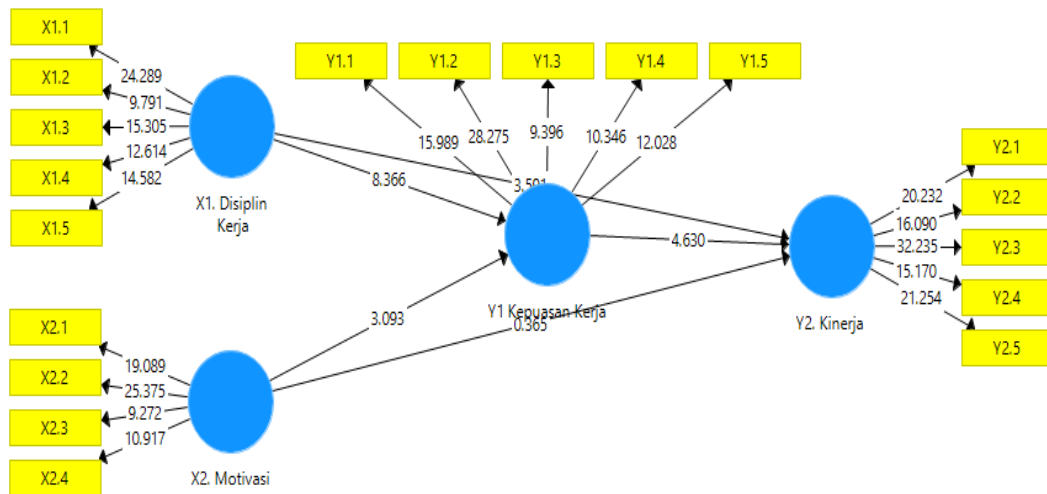
pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

- a. Variabel Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,802 (80%), sedangkan sisanya 20% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- b. Variabel Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) mempengaruhi

kinerja (Y_2) sebesar 0,829 (83%), sedangkan sisanya 17% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja (Y_1) dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,657) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05). Dapat disimpulkan **H₁ diterima**, jika disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka

kepuasan kerja juga akan menurun. Pada penelitian ini Disiplin kerja memiliki 5 indikator yaitu kehadiran, ketaatan dalam peraturan kerja, ketaatan dalam standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan berkerja etis. Indikator tersebut menjadi tolak ukur Disiplin kerja, terutama dalam berperilaku etis dalam bekerja agar terciptanya suasana yang harmonis, saling menghargai antar sesama pimpinan, rekan kerja dan pelayanan masyarakat. Sekaligus dapat

mendorong para aparatur sipil negara memiliki tanggung jawab disiplin kerja yang tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diberikan sudah baik dan memberikan rasa puas terhadap para aparatur sipil negara. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rianty (2019)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,283) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,004 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**. Berdasarkan pengujian dapat disimpulkan bahwa jika motivasi meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika motivasi menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Semakin baik dalam memberikan motivasi maka semakin baik pula terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara. Dalam hal ini untuk membentuk motivasi terhadap Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo diperlukan adanya daya pendorong, kemauan, membentuk keahlian dan membentuk keterampilan sesuai indikator motivasi kerja. Hasil penelitian saat ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Ridho (2019)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,368) dan nilai *p value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kinerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja juga akan menurun. Pada penelitian ini disiplin kerja menggambarkan bagaimana ketaatan pada peraturan kerja aparatur sipil negara taat dan patuh pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dalam menjalankan visi misinya dan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan. Jika terciptanya disiplin kerja yang baik maka akan terkesan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Sehingga hal tersebut berdampak aparatur sipil negara pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rahmi (2020)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ke empat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,034) dengan nilai *p value* yaitu sebesar 0,714 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 4**

ditolak. Berdasarkan pengujian maka meningkatnya motivasi kerja tidak mempengaruhi kenaikan kinerja, mungkin pada penelitian ini ada variabel lain yang mampu meningkatkan kinerja dan mungkin motivasi perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu oleh Panca (2019)

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis yang ke lima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif 0,542 dengan nilai *p value* yaitu 0,000 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima.** Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka kinerja juga akan menurun. Kepuasan kerja dapat diukur dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, supervisor, dan rekan kerja. Hal tersebut dapat menjadi indikator utama tingkat kepuasan kerja seorang aparatur sipil negara, sebagai bentuk apresiasi yang diberikan dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja secara signifikan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Lantara (2019).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis yang ke enam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif 0,356 dengan nilai *p value* yaitu 0,000 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima.** Disiplin kerja sangat penting untuk bisa mencapai kinerja yang baik. Oleh sebab itu aparatur sipil negara akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas terhadap kerjanya. Sehingga segala kegiatan yang berkaitan dengan disiplin kerja mampu mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Disiplin kerja yang baik akan berdampak dan mempengaruhi meningkatnya Kepuasan kerja yang tinggi secara langsung sehingga akan mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat penelitian terdahulu oleh Rianty (2019) dan Lantara (2019)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis yang ke tujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif 0,153 dengan nilai *p value* yaitu 0,009 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima.** Motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan kemauan dan membentuk keterampilan dalam mengerjakan tugasnya. Dalam membentuk kinerja

yang baik suatu instansi perlu memberikan keahlian dan dorongan terhadap aparatur sipil negara yang merupakan salah satu komponen penting untuk meningkatkan Kepuasan kerja. Aparatur sipil negara pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten situbondo yang mendapatkan kepuasan kerja akan berdampak terhadap peningkatan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat penelitian terdahulu oleh Ridho (2019) dan Lantara (2019)

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, (H_1 diterima);
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, (H_2 diterima);
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, (H_3 diterima);
4. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, (H_4 ditolak);
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja, (H_5 diterima);
6. Disiplin kerja terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif, (H_6 diterima);
7. Motivasi kerja terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif, (H_7 diterima);

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut :

Bagi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan

Bagi Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo dan Aparatur Sipil Negara diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan petunjuk dan tolak ukur guna meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam disiplin kerja. Disiplin kerja dan motivasi yang baik tentu akan memberikan kepuasan tersendiri bagi Aparatur Sipil Negara.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas diharapkan dapat menjadi acuan dan dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia, yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel disiplin kerja, motivasi, Kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan kinerja serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan*

- Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Renika Cipta.
- As'ad, M. 2012. *Psikologi Industri Liberty*. Yogyakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, I. 2018. *Analisis Multivariate dan Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews®8*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2012. *Menejemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Kreitner dan kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2010. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: PT. Andi Offset.
- Mangkunegara, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Grup, Jakarta.