



ECONOMIC DEVELOPMENT PROGRESS

EISSN :

www.journal.stie-binakarya.ac.id

Dampak Disiplin Pada Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Perantara

Hans Martine L. Tobing¹, Rumiris Siahaan², Rudi Rajagukguk³STIE Bina Karya^{1,2,3}E-mail : hansmartin@gmail.com¹, rumiris@stie-binakarya.ac.id², rudyrajagukguk00241@gmail.com³

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the effect of discipline on employee performance mediated by motivational variables. The research method uses quantitative types, with the help of SPSS Version 25.00. Data was collected from distributing questionnaires to employees of the food and agriculture security service in the city of Tebing Tinggi. as many as 50 people. The method of analysis uses an instrument test, namely the validity of the data and reliability. The classic assumptions are norm, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression analysis, coefficient of determination. The hypothesis was tested using the t test and path analysis. Research results: Discipline (X1) affects motivation (Z) Work discipline (X1) influences performance (Y), motivation (Z) influences performance (Y) The direct effect of work discipline (X1) on performance (Y) is 0.352 while indirect effect through the variable motivation (Z), namely $0.500 \times 0.398 = 0.199$. This means that the indirect effect through motivation (Z) is smaller than the direct effect on performance (Y), the fourth hypothesis is rejected. Motivation has no criteria as a mediating variable.

Keywords: Discipline; Performance; Motivation; Employee; Work

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah menganalisis dampak disiplin pada kinerja pegawai dimediasi variabel motivator. Metode riset menggunakan jenis kuantitatif, dengan alat bantu SPSS Versi 25.00. Data dikumpulkan dari penyebaran kuisioner pada pegawai kantor ketahanan pangan dan pertanian kota Tebing Tinggi. sebanyak 50 orang. Metode analisis memakai uji instrumen yaitu keabsahan data dan realibilitas. Asumsi klasik yaitu normaitas, multikolineritas, heterokedasitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinas. Hipotesis diuji menggunakan t test serta analisis jalur. Hasil riset : Disiplin (X1) berdampak pada Motivasi (Z) Disiplin kerja (X1) berdampak pada Kinerja (Y), Motivasi (Z) berdampak pada Kinerja (Y) Dampak langsung disiplin kerja (X1) pada Kinerja (Y) senilai 0,352 sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel motivasi (Z) yaitu $0,500 \times 0,398 = 0,199$. Artinya pengaruh tidak langsung melalui motivasi (Z) lebih kecil dibanding dampak langsung pada kinerja (Y). Motivasi kerja tidak memiliki kriteria sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: Disiplin; Kinerja; Motivasi; Pegawai; Kerja

PENDAHULUAN

Tantangan manajemen sumberdaya manusia berkembang dan semakin rumit, fleksibel, seiring besarnya perusahaan. Tugas yang dikerjakan berdampak pada lingkungan dan ketidak pastian, harus dihadapi. Hariandja dalam (Indra, 2019). Efisiensi adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan kewajiban sesuai ketentuan (Mangkunegara and Prabu 2012). Banyak unsur penentuan kemampuan kerja seorang pegawai menurut Kasmir, (2016). Elemen mempengaruhi proses kinerja, berupa output dan sikap, adalah: keterampilan, kompetensi; informasi; rencana; karakter; motivasi; posisi direktur; gaya kepemimpinan; budaya bisnis; kepuasan kerja; lingkungan; loyalitas; komitmen; dan disiplin.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian merupakan unit pemerintahan, dipimpin seorang kepala bagian yang melapor pada walikota melalui sekretaris. Penurunan kinerja ini menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti. Saat ini pemerintah sedang giatnya menggalakkan peningkatan kinerja bagi setiap Aparatur Sipil Negara (ASN). Penurunan kinerja menunjukkan upaya yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tidak berjalan baik. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian lebih dalam tentang disiplin pegawai, atau ada hal lain yang berhubungan dengan motivasi kerja.

Kasmir (2016), membahas faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya adalah disiplin. Suatu upaya karyawan melakukan tugas dengan benar. Disiplin dapat berupa ketepatan waktu, selalu datang ke kantor sesuai ketentuan. Disiplin pegawai merupakan satu faktor penentu baik buruknya kinerja yang akan mempengaruhi kemajuan dan perkembangan organisasi. Disiplin adalah perilaku individu patuh dan mematuhi perintah tertulis atau tidak. (Nasution et al., 2020)

Disiplin bersama motivasi kerja merupakan unsur kinerja pegawai. Kedisiplinan dan motivasi yang dipupuk perusahaan pada karyawannya mempengaruhi kesungguhan dalam bekerja. Motivasi dari bahasa latin, berarti dorongan atau gerakan. Motivasi memberi pengaruh pada sumber daya manusia. Manfaat motivasi mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan tertentu. (Wahyuni & Karnelli, 2021).

Sutrisno (2013), motivasi adalah salah satu aspek dalam mempengaruhi karyawan melakukan suatu kegiatan tertentu, dalam hal ini pekerjaan. Dapat dijelaskan dan diartikan bahwa motivasi merupakan faktor yang mengarahkan karyawan bekerja. Semakin baik perusahaan memotivasi karyawannya, maka hasil kerja akan meningkat. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Motivasi yang dilakukan manajer atau supervisor meningkatkan kinerja. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian (Wahyuni & Karnelli, 2021) pada karyawan hotel di Pekanbaru. Kebaruan penelitian ini berusaha melihat motivasi sebagai variabel penghubung disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri di Kota Tebing Tinggi.

Tujuan Penelitian ingin menganalisa dampak disiplin pada kinerja pegawai menggunakan motivasi sebagai perantara.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Bacal (2015), mengatakan bahwa efisiensi adalah tingkat yang diberikan karyawan sebagai hasil dari perilakunya dan penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan untuk mencapai tujuan pekerjaannya atau unit kerja bisnis/organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai menurut (Sutrisno, 2013) : 1. kinerja dan efisiensi. 2. Wewenang dan tanggung jawab. 3. Disiplin. 4. Inisiatif. Ukuran kinerja

adalah elemen kunci dari evaluasi karyawan. Menurut Hasibuan (2014) antara lain: Loyalitas, Prestasi, Kejujuran, Disiplin, Kreativitas, Kerjasama, Manajemen, Kepribadian, Inisiatif, Kelayakan dan Kewajiban. Menurut Afandi (2018) indikator kinerja dari pegawai adalah: volume pekerjaan, kualitas pekerjaan dan akurasi dan hubungan antar karyawan.

Disiplin.

Hasibuan (2016), menyatakan bahwa disiplin adalah fungsi fungsional HRM. Semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dapat dicapai. Agustini dan Dewi (2019) mengakui bahwa disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan instansi.

Terdapat tiga jenis disiplin kerja menurut Agustini and Dewi (2019):

1. Disiplin Preventif, bertujuan mencegah pegawai berperilaku tidak sesuai peraturan.
2. Disiplin Korektif, bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran berulang.
3. Disiplin Progresif, bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakankorektif.

Adapun faktor mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Afandi and Supeno (2016), sebagai berikut: kepemimpinan, sistem penghargaan, kemampuan, imbalan, keadilan, pengawasan, hukuman, ketegasan, dan rasa kemanusiaan. Singodimejo dalam (Dewi & Harjoyo, 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan adalah besaran gaji, apakah perusahaan memberikan contoh kepemimpinan, apakah ada peraturan yang jelas yang dapat diarahkan, keberanian manajer untuk bertindak, apakah ada instruksi dari atasan dan apakah karyawan diperhatikan..

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2016) : tujuan dan keterampilan, keteladanan, kepemimpinan, kekuatan, kompensasi dan sanksi hokum.

Teladan pimpinan 3. Ketegasan. 4. Balas jasa dan 5. Sanksi Hukum.

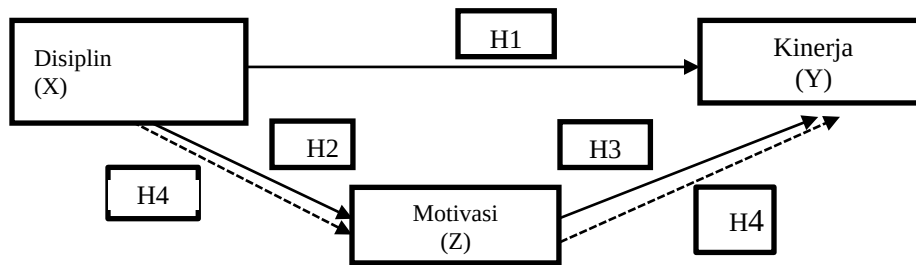
Motivasi Kerja

Menurut Adha, Qomariah dan Hafidzi (2019), motivasi adalah daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga dapat bekerja sama, efisien dan terintegrasi. Menurut Sondak, Taroreh and Uhing (2019), bakat atau energi yang mengarahkan karyawan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedarmayanti (2017), motivasi terbagi menjadi tiga: faktor utama yang dapat dievaluasi secara moneter dan intangible.

Menurut Hasibuan (Kurniasari, 2018), ada beberapa tujuan motivasi yaitu: memotivasi kerja dan kerja, meningkatkan moral dan keputusan karyawan, meningkatkan produktivitas, menjaga loyalitas dan stabilitas, meningkatkan rasa tanggung jawab, untuk menciptakan suasana dan hubungan baik, meningkatkan karyawan dan meningkatkan kesejahteraan. Prinsip-prinsip motivasi pegawai menurut Mangkunegara (2017), yaitu. partisipasi, komunikasi, mengakui kontribusi bawahan, pendelegasian wewenang dan perhatian. Menurut Sunyoto (2015), indikator motivasi kerja adalah: 1. Kebutuhan berprestasi. 2. Kebutuhan untuk bergabung (need to join). 3. Tanggung jawab karyawan atas pelaksanaan tugasnya. 4. Kebutuhan Keamanan. 5. Kebutuhan Psikologis

Kerangka Konseptual.

Moleong (2012), kerangka konseptual penelitian merupakan abstraksi dari suatu realitas.



Gambar 1 Skema Konseptual.

METODE PENELITIAN

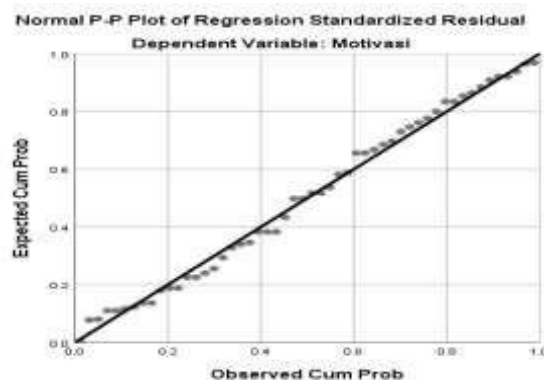
Jenis riset kuantitatif bersifat replikasi. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan yang bersifat sebab- akibat. Dalam penelitian ini variabel yang terkait adalah variabel yang terdiri dari variabel kedisiplinan (X1), motivasi kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). (Sugiyono, 2015).

Populasi penelitian adalah pegawai dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Tebing Tinggi berjumlah 52 orang. Metode pencacahan digunakan dalam teknik sampling. Alat pengumpulan data dengan kuesioner. Dengan memberikan kepada responden seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang sesuai dengan variabel yang diuji. Poin diberikan untuk setiap jawaban. skala Likert.

Teknik analisis data yang digunakan Instrumen eksperimen (validitas dan reability). Uji asumsi klasik terdiri dari normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linier, koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis (uji-T dan jalur).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Normalitas.



Gambar 2. P Plot

Distribusi normal dengan garis lurus menggambarkan data sesungguhnya mengikuti diagonalnya (Ghozali, 2016)

Tabel 1.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.20441961
Most Extreme Differences	Absolute		.061
	Positive		.061
	Negative		-.061
Test Statistic			.061
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.984 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.981
		Upper Bound	.987

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 52 sampled tables with starting seed 2000000.

Nilai signifikansi variabel adalah 0,98. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05, maka nilai residualnya normal, dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

Multikolinieritas

Tabel 2.

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.410	1.928		2.287	.027		
	Disiplin	.307	.109	.352	2.814	.007	.750	1.333
	Motivasi	.300	.094	.398	3.181	.003	.750	1.333

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai toleransi disiplin (X1) sebesar 0,750, motivasi (Z) sebesar 0,750. Jika semuanya lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF Disiplin (X1) 1,333, Motivasi (z) 1,333 dimana semuanya kurang dari 10. Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai tolerance semua variabel bebas adalah lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen juga dibawah 10. Sehingga variabel independen tidak menunjukkan gejala korelasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Analisis Regresi Linier

Tabel 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.410	1.928		2.287	.027
	Disiplin	.307	.109	.352	2.814	.007
	Motivasi	.300	.094	.398	3.181	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil persamaan regresi linier berformulasi :

$$Y = b_0 + b_2X_1 + b_3Z + \varepsilon_2, \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = 4,410 + 0,307X_1 + 0,300X_2 \dots\dots\dots(2)$$

Uraian persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (b0) sebesar 4,410 menunjukkan besarnya efisiensi (Y) pada saat variabel kedisiplinan (X1) dan motivasi (Z) adalah nol.
- Koefisien regresi disiplin (X1) (b2) = 0,307 menunjukkan besarnya disiplin (X1) terhadap efisiensi (Y) dengan asumsi variabel motif (Z) konstan. Artinya ketika faktor kedisiplinan (X1) meningkat sebesar 1 satuan nilai, prediksi efisiensi (Y) meningkat senilai 0,307 satuan, dengan asumsi variabel motif (Z) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi motivasi (Z) (b3) 0,300 menunjukkan peran motivasi (Z) dalam aktivitas (Y) dengan syarat variabel spesies (X1) konstan. Artinya ketika faktor motivasi (Z) naik sebesar 1 satuan nilai, prediksi efisiensi (Y) naik senilai 0,300 satuan, dengan asumsi kedisiplinan (X1) konstan.

Determinasi (R^2)**Tabel 4 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.423	.400	2.15612

a. Predictors: (Constant)

b. Dependent Variable

Terlihat nilai R-squared terkoreksi sebesar 0,423 atau 42,3%. Menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan (X1) dan motivasi (Z) mampu menjelaskan kinerja (Y) sebesar 42,3%. Sisanya 57,7% (100% - 42,3%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan dan kemampuan kerja

Pengujian Hipotesis

T test

Tabel 6 T test Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.857	2.673		2.940	.005
Disiplin	.579	.142	.500	4.083	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

a. Dampak disiplin (X1) terhadap motivasi (Z)

Tabel 6 memberikan t hitung sebesar 4,083. Jika $\alpha = 5\%$, ttabel (5%; 52-2 = 50). Maka nilai ttabel adalah 1,675. Dapat dilihat bahwa thitung (4,083) > ttabel (1,985). Demikian pula nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Tabel 7. T test Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.410	1.928		2.287	.027
Disiplin	.307	.109	.352	2.814	.007
Motivasi	.300	.094	.398	3.181	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Dampak disiplin (X1) terhadap kinerja (Y)

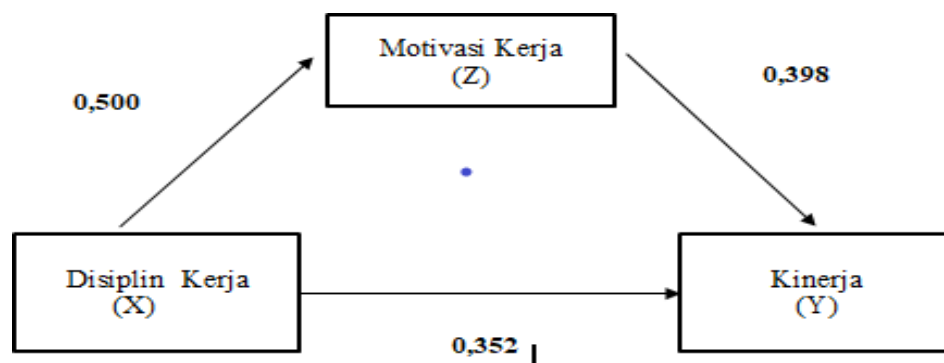
Tabel 7 thitung menjadi 2,81. Jika $\alpha = 5\%$, maka ttabel (5%; 52-2 = 50) ttabel menjadi 1,675. Dari uraian tersebut terlihat thitung (2,814) > ttabel (1,985), serta nilai signifikansinya adalah $0,007 < 0,05$.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima

c. Dampak Motivasi (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 7 thitung senilai 3,181. Jika $\alpha = 5\%$, maka nilai ttabel (5%; 52-2 = 50) menjadi 1,675. Dari uraian tersebut terlihat bahwa thitung (3,181) > ttabel (1,985), serta signifikansinya adalah $0,003 < 0,05$. Dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima

Analisis Jalur



Gambar 3 Analisis Jalur

Gambar analisis jalur menunjukkan pengaruh kedisiplinan (X1) terhadap kinerja (Y) senilai 0,352. Jika dampak tidak langsung disiplin (X1) melalui variabel Motivasi (Z) sebesar $0,500 \times 0,398 = 0,199$. Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa dampak tidak langsung melalui motivasi (Z) lebih kecil daripada pengaruh langsung terhadap kinerja (Y), disimpulkan hipotesis keempat ditolak.

KESIMPULAN

Hasil riset diperoleh bahwa disiplin (X1) berpengaruh pada Motivasi Kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y). Motivasi kerja (Z) berdampak terhadap kinerja (Y). Motivasi (Z) tidak dapat memediasi variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y).

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). In Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P., & Supeno, B. (2016). The Influence of Competence, Organization Culture and Work Environment to Teacher's Performance As Well As Its Implication on Grad Competence of State Senior Islam Schools on Padang City. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 283. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n5p283>
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258.
- Bacal, R. (2015). *Perfomance Management*. PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Empatbelas). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Indra, A. A. dan S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtasaya (JRBMT)*, 3, 22.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 32–39.
- Mangkunegara, Anwar P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan em). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, & Prabu, A. (2012). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. *Bandung: Refika Aditama*.
- Moleong, L. J. (2012). Metodologi penelitian kualitatif (Cet. Ke-30.). *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Nasution, F. A., Matondang, S., & Sihombing, N. S. (2020). 1,2,3). 4, 373–383.
- Sedarmayanti, H. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT.Refika Aditama.
- Sondak, H. S., Taroreh, N. R., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di

- Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 671–680.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). Prenada Media.
- Wahyuni, L., & Karnelli, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru). *JAB*, 18.