

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN IKIP PGRI BALI

Putu Siti Firmani
Universitas Warmadewa

Abstrak

IKIP PGRI Adalah salah satu Perguruan Tinggi yang ada di Bali, yang merupakan Lembaga Pencetak Tenaga Kependidikan (LPTK), yang lebih berorientasi pada visi dan misi yang telah diembannya, demi lulusan yang siap kerja, professional dan dapat bersaing dipasar global . Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan IKIP PGRI Bali. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi IKIP PGRI Bali adalah tehnik pengambilan sampel dengan metode sensus , jumlahnya sebanyak 55 orang. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Model analisis menggunakan program SmartPLS (Partial Least Square). Penelitian ini menemukan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan dan kinerja , demikian pula kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan tetapi tidak serta merta terhadap kinerja.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

Pendahuluan

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan akan tergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Tidak ada pelaku bisnis dari sektor industri manapun yang menginginkan kinerjanya menurun. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Sumberdaya yang ada didalam organisasi berupa Sumber Daya Manusia / SDM memegang peranan yang sangat penting.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang sangat menentukan organisasi. Menurut Amstrong (2005) sumber daya manusia merupakan kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia bisa bekerja secara optimal diantaranya ditentukan oleh motivasi, dan disiplin kerja dari perusahaan tersebut. Dengan kata lain makin tinggi motivasi kerja, disiplin kerja maka tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, dinyatakan bahwa Kinerja berarti (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja” (Depdikbud, 1996:503). Hoy dan Miskel (Arya, 2008:61) mengatakan

konsep kinerja merupakan “ kemampuan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan sikap, pengetahuan, ketrampilan, dan motivasi kerja.

Selanjutnya mengenai hubungan motivasi dengan kinerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnley (2006:115) dalam kesimpulannya tentang motivasi mengemukakan bahwa motivasi terkait erat dengan perilaku dan prestasi kerja. Selain itu, dinyatakan bahwa motivasi dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi diduga kuat berhubungan erat dengan kinerja. Motivasi di berikan kepada pegawai agar pegawai mengerahkan seluruh kemampuannya, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dan menunaikan kewajiban dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi, seperti yang dinyatakan oleh Lathan dan Yukl dalam Robbins (2006: 117). Menurut Hasibuan (2007: 145) salah satu tujuan pemberian motivasi adalah untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga manajer perlu berhati-hati dalam memberikan motivasi kepada karyawannya karena pemotivasian yang salah dapat menyebabkan dampak yang merugikan bagi perusahaan sendiri yaitu menurunnya tingkat disiplin para karyawan, oleh sebab itu manajer perlu memahami konsep - konsep motivasi.

Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai

kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Setiyawan dan Waridin, 2006), dinyatakan juga bahwa disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Dalam konteks tersebut, motivasi, disiplin kerja dinilai sangat penting dan berhubungan dengan kepuasan maupun kinerja karyawan. Hal ini juga berlaku di IKIP PGRI Bali, dimana demi kemajuan dan kelangsungannya untuk menata Lembaga Pencetak Tenaga Kependidikan (LPTK) lebih berorientasi pada visi dan misi yang telah diembannya, demi lulusan yang siap kerja, professional dan dapat bersaing dipasar global.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan di lingkungan IKIP PGRI Bali
Tahun 2015

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Kerja/Bulan (hari)	Jumlah seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (hari)	Prosentase Tingkat Absensi (%)
a	b	C	d=bx c	e	F=e:dx100%
Januari	55	24	1320	51	3,71
Februari	55	23	1265	40	3,08
Maret	55	24	1320	36	2,72
April	55	25	1375	40	2,90
May	55	21	1155	41	3,54
Juni	55	25	1375	51	3,70
		Jumlah			19,69
		Rata-rata			3,32

Sumber : IKIP PGRI Bali , 2015

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, dapat dikemukakan bahwa tingkat absensi karyawan di lingkungan IKIP PGRI Bali tahun 2015 cenderung berfluktuasi, yang mana persentase tingkat absensi karyawan di lingkungan IKIP PGRI Bali rata-rata 3,32 %.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- 4) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 5) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- 6) Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja.
- 2) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.
- 4) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan.
- 5) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.
- 6) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (Mustika, 2013: 88) adalah sebagai hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (Subakti, 2015) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menjadi topik yang sering dibahas dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi. Seorang pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya tersebut begitu juga sebaliknya seorang pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif.

Wexley dan Yulk dalam Waridin dan Masrukhin (2006) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Dari deskripsi tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada di dalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat positif atau negatif tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Pengertian Motivasi.

Pengertian motivasi menurut Mitchell dalam Robbins (2006: 198), motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi umumnya terkait dengan upaya kearah sasaran, tapi focus dalam hal ini adalah tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Gary dalam Winardi (2007: 36), motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistensi* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Pengertian Disiplin Kerja.

Kata disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu *disciplina*, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Wursanto, 1989).

Hubungan Motivasi dan Disiplin kerja.

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Upaya untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Mematuhi peraturan sendiri merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja. Robin dalam Sayuti (2006) menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek salah satunya adalah mematuhi jam kerja. Disiplin sendiri merupakan sikap taat dan patuh pada peraturan. Wahjosumidjo (1996:142), menyatakan sasaran yang dapat dicapai bila karyawan diberi motivasi salah satunya yakni meningkatkan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2005:97) tujuan motivasi diantaranya adalah untuk kestabilan dan menurunkan tingkat absensi dan mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Hipotesis Penelitian

Menurut Kerlinger, (2006:30) hipotesis adalah pernyataan dugaan (*conjectural*) tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.. Hipotesis penelitian merupakan kesimpulan sementara yang masih diperlukan pembuktian akan kebenarannya.

- 1) H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- 2) H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- 3) H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- 4) H4: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 5) H5: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- 6) H6: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Metode Penelitian

Lokasi dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di IKIP PGRI Bali yang berlokasi di Jalan Seroja Tonja Denpasar.

Populasi dan Sampel Penelitian

Mengingat dalam penelitian ini populasinya kecil yakni sebanyak 55 orang, maka tehnik sampling yang dipakai adalah tehnik pengambilan sampel dengan metode sensus sehingga jumlah sampelnya (n) adalah sebanyak 55 orang.

Tehnik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini sesuai dengan data yang ingin dikumpulkan maka tehnik yang digunakan adalah:

- 1) Metode Survey dengan instrumen angket, diberikan kepada pegawai administrasi IKIP PGRI Bali untuk memberikan tanggapan serta persepsi mereka terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan penelitian.
- 2) Dokumen, pengambilan data melalui dokumen tertulis lembaga/institusi, dokumen ini diperlukan untuk mendukung kelengkapan data yang lain.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket yang diberikan kepada pegawai Administrasi IKIP PGRI Bali

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

Untuk menguji validitas instrument penelitian, dicari terlebih dahulu harga korelasi antara bagian-bagian dan alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir instrument penelitian dengan skor total

yang merupakan jumlah setiap skor butir dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan taraf kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu instrument penelitian, maka batasan kritis dari validitas tersebut $r = 0,3$, artinya, jika antar butir dengan skor total $\leq 0,3$ dan tidak signifikan secara statistik maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk menguji tingkat reliabilitas, digunakan *Cronbach's Alpha* yang mengindikasikan seberapa jauh itm-item dalam penelitian saling berkorelasi positif satu dengan yang lainnya dengan nilai berkisar antara 0 sampai 1. Semakin dekat *Cronbach's Alpha* pada nilai 1.0, maka semakin baik reliabilitas alat ukur tersebut. Konstruk dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2007).

Metode Analisa Data

Teknik analisis secara deskriptif,

Analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan karakteristik responden penelitian dilihat dari beberapa variable penelitian yang menyangkut persepsi responden terhadap motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerjanya.

Teknik analisis secara inferensial

Analisis Inferensial adalah Untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini antara lain motivasi, disiplin kerja, kepuasan dan kinerja karyawan. Dalam menganalisa pengaruh variabel eksogen dengan endogen dalam penelitian ini mempergunakan metode statistic *Partial Least Square* (PLS).

Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Validitas Instrumen Penelitian

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

NO	Variabel	Item Pernyataan	Validitas	
			KoefisienKorelasi	Keterangan
1	Motivasi (X1)	X111	0,048	Valid
		X112	0,759	Valid
		X113	0,752	Valid
		X121	0,614	Valid
		X122	0,813	Valid
		X123	0,690	Valid
		X131	0,620	Valid
		X132	0,767	Valid
		X141	0,713	Valid
		X142	0,778	Valid
		X143	0,573	Valid
		X151	0,614	Valid

X152	0,813	Valid
X153	0,690	Valid
X154	0,620	Valid
X155	0,767	Valid
X156	0,713	Valid
X157	0,778	Valid
X158	0,573	Valid
X159	0,472	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Pada tabel 5.5 hasil uji validitas variabel motivasi dijelaskan bahwa untuk variabel motivasi seluruh masing- masing item pernyataan- ya telah valid karena nilainya > 0,30 dan signifikan.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

NO	Variabel	Item Pernyataan	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
2	Disiplin Kerja (X2)	X211	0,798	Valid
		X212	0,762	Valid
		X213	0,669	Valid
		X221	0,876	Valid
		X222	0,502	Valid
		X223	0,579	Valid
		X231	0,725	Valid
		X232	0,588	Valid
		X241	0,798	Valid
		X242	0,762	Valid
		X251	0,669	Valid
		X252	0,876	Valid
		X253	0,502	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Pada Tabel 5.6 hasil uji validitas variabel disiplin kerja dijelaskan bahwa untuk variabel disiplin kerja seluruh masing- masing item pernyataanya telah valid karena nilainya > 0,30 dan signifikan.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan

NO	Variabel	Item Pernyataan	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
3	Kepuasan (Y1)	Y111	0,617	Valid
		Y112	0,729	Valid
		Y121	0,569	Valid
		Y122	0,551	Valid
		Y131	0,508	Valid
		Y132	0,482	Valid
		Y141	0,685	Valid
		Y142	0,597	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Pada Tabel 5.7 hasil uji validitas kepuasan seluruh masing- masing item pernyataannya telah dijelaskan bahwa untuk variabel kepuasan seluruh masing- masing item pernyataannya telah valid karena nilainya > 0,30 dan signifikan.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

NO	Variabel	Item Pernyataan	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
4	Kinerja (Y2)	Y211	0,688	Valid
		Y212	0,795	Valid
		Y213	0,800	Valid
		Y221	0,702	Valid
		Y222	0,648	Valid
		Y223	0,554	Valid
		Y231	0,502	Valid
		Y232	0,446	Valid
		Y233	0,607	Valid
		Y234	0,555	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Pada Tabel 5.8 hasil uji validitas kinerja dijelaskan bahwa untuk variabel kinerja seluruh masing- masing item pernyataannya telah valid karena nilainya > 0,30 dan signifikan.

pada Tabel 5.9. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* pada masing- masing konstruk adalah > 0,60, artinya bahwa reliabilitas dari semua variabel penelitian dikategorikan baik dan diterima.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Hasil uji reliabilitas instrument ditunjukkan

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel
Reliability Statistics

No	Konstruk	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
1	Motivasi	,941	,942	20
2	Disiplin	,915	,917	13
3	Kepuasan	,721	,738	8
4	Kinerja	,816	,837	10

Konstruk reliabel karena nilai Cronbachs Alpha Based on Standardized Items > 0,60 (kriteria Nunnaly, 1969).

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis Deskripsi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan informasi-

informasi yang berkaitan dengan jawaban responden terhadap berbagai pernyataan yang dimunculkan didalam angket penelitian.

Tabel 6
Hasil Analisa Deskriptif Respon Responden pada variabel Motivasi (X1)

Kode	Indikator/Item	% Respon Responden dengan jawaban					Rata-rata skor
		1	2	3	4	5	
	Motivasi	0,00	0,00	0,36	52,86	46,79	4,33
X1.1	Kebutuhan Fisiologis	0	0	0	60,71	39,29	4,27
X1.2	Kebutuhan Keamanan	0	0	0	35,71	64,29	4,44

X1.3	Kebutuhan Sosial	0	0	0	41,07	58,93	4,29
X1.4	Kebutuhan Egoistik	0	0	1,79	57,14	41,07	4,28
X1.5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	0	0	0	69,64	30,36	4,36

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel 7
Hasil Analisa Deskriptif Respon Responden pada variabel Disiplin Kerja (X2)

Kode	Indikator/Item	% Respon Responden dengan jawaban					Rata-rata skor
		1	2	3	4	5	
	Disiplin Kerja	0,00	0,00	0,36	43,93	55,71	4,33
X2.1	Ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku	0	0	0	48,21	51,79	4,36
X2.2	Frekwensi kehadiran kerja	0	0	0	46,43	53,57	4,37
X2.3	Ketepatan waktu masuk kerja.	0	0	1,79	35,71	62,50	4,29
X2.4	Ketepatan waktu pulang kerja	0	0	0	33,93	66,07	4,29
X2.5	Ketaatan waktu dalam jam kerja	0	0	0	55,36	44,64	4,36

Sumber : Data primer diolah, 2016

Tabel 8
Hasil Analisa Deskriptif Respon Responden pada variabel Kepuasan Kerja

Kode	Indikator/Item	% Respon Responden dengan jawaban					Rata-rata skor
		1	2	3	4	5	
	Y1	0,00	0,89	7,59	50,45	41,07	4,04
Y1.1	Kompensasi	0	3,57	30,36	62,50	3,57	3,42
Y1.2	Kondisi Kerja	0	0	0	53,57	46,43	4,17
Y1.3	Kesempatan untuk berkembang	0	0	0	42,86	57,14	4,29
Y1.4	Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan	0	0	0	42,86	57,14	4,27

Sumber : Data primer diolah, 2016

Sumber : Data primer diolah
Tabel 9
Hasil Analisa Deskriptif Respon Responden pada variabel Kinerja, 2016

Kode	Indikator/Item	% Respon Responden dengan jawaban					Rata-rata skor
		1	2	3	4	5	
	Y2	0,00	0,00	1,79	86,90	11,31	4,02
Y2.1	Prestasi kerja	0	0	5,36	87,50	7,14	3,85
Y2.2	Kerja sama	0	0	0	89,29	10,71	4,12
Y2.3	Ketrampilan	0	0	0	83,93	16,07	4,09

Sumber : Data primer diolah, 2016

Analisis Inferensial

Analisis inferensial dalam penelitian ini, dilakukan melalui metode *Partial Least Square* (PLS), dengan mempergunakan program Smart PLS 2.0 M3.

Evaluasi Model Pengukuran (*measurement model* atau *outer model*).

Sehubungan dengan indikator-indikator yang membentuk variabel laten dalam penelitian ini bersifat reflektif, maka evaluasi model pengukuran (*measurement model* atau *outer*

model), untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator-indikator tersebut adalah :

a) *convergent validity*

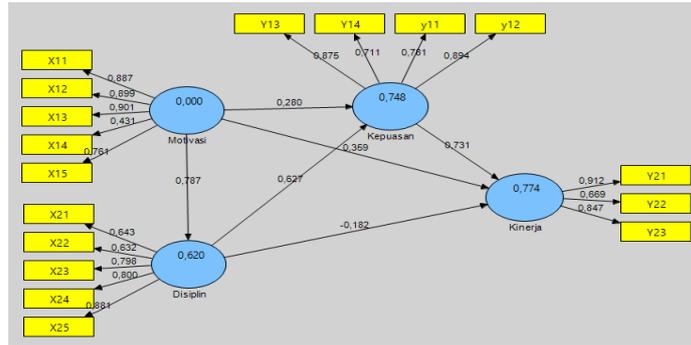
convergent validity merupakan suatu kriteria dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat reflektif. Suatu indikator dikatakan valid, jika koefisien *outer loading* diantara 0,60 – 0,70 namun untuk analisis yang teorinya tidak jelas maka *outer loading* 0,50 direkomendasikan (Lathan dan Ghozali, 2012:78), serta signifikan pada tingkat *alpha* 0,50 atau nilai t-statistik > 1,96,

Tabel 10
Nilai *Outer Loading* Hasil Estimasi Model Sebelum Rekonstruksi Model

Indikator <- Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X11 <- Motivasi	0,89	0,89	0,02	0,02	56,83
X12 <- Motivasi	0,90	0,90	0,02	0,02	59,15
X13 <- Motivasi	0,90	0,90	0,02	0,02	51,33
X14 <- Motivasi	0,43	0,42	0,13	0,13	3,42
X15 <- Motivasi	0,76	0,76	0,04	0,04	18,23
X21 <- Disiplin	0,64	0,62	0,11	0,11	5,85
X22 <- Disiplin	0,63	0,63	0,05	0,05	13,43
X23 <- Disiplin	0,80	0,79	0,04	0,04	20,81
X24 <- Disiplin	0,80	0,80	0,04	0,04	22,26
X25 <- Disiplin	0,88	0,88	0,02	0,02	46,00
Y13 <- Kepuasan	0,88	0,87	0,02	0,02	38,49
Y14 <- Kepuasan	0,71	0,69	0,09	0,09	7,66
Y21 <- Kinerja	0,91	0,91	0,02	0,02	40,28
Y22 <- Kinerja	0,67	0,66	0,07	0,07	9,36
Y23 <- Kinerja	0,85	0,84	0,03	0,03	29,61
y11 <- Kepuasan	0,78	0,78	0,04	0,04	18,29
y12 <- Kepuasan	0,89	0,90	0,01	0,01	68,01

Sumber : Data primer diolah, 2016

Gambar 1.
Outer Loading dan Path Analysis Hasil Estimasi Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja sebelum rekonstruksi Model

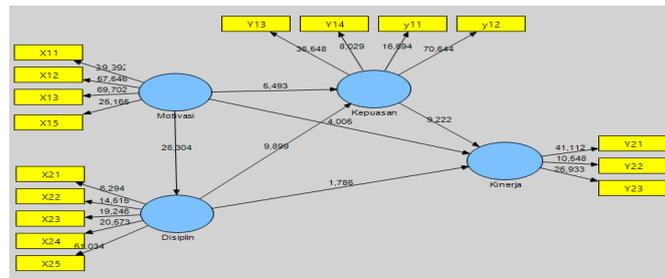
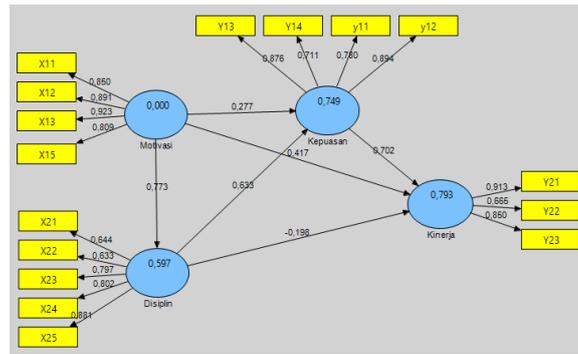


Setelah rekonstruksi model, maka seluruh nilai outer loading telah valid dan signifikan pada level 0,05 seperti pada Tabel 5.15

Tabel 11
 Nilai *Outer Loading* Hasil Estimasi Model Setelah Rekonstruksi Model

Indikator <- Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X11 <- Motivasi	0,85	0,85	0,02	0,02	39,39
X12 <- Motivasi	0,89	0,89	0,02	0,02	57,65
X13 <- Motivasi	0,92	0,92	0,01	0,01	69,70
X15 <- Motivasi	0,81	0,81	0,03	0,03	25,16
X21 <- Disiplin	0,64	0,63	0,10	0,10	6,29
X22 <- Disiplin	0,63	0,63	0,04	0,04	14,52
X23 <- Disiplin	0,80	0,79	0,04	0,04	19,25
X24 <- Disiplin	0,80	0,80	0,04	0,04	20,57
X25 <- Disiplin	0,88	0,88	0,02	0,02	51,03
Y13 <- Kepuasan	0,88	0,88	0,02	0,02	36,55
Y14 <- Kepuasan	0,71	0,69	0,09	0,09	8,03
Y21 <- Kinerja	0,91	0,92	0,02	0,02	41,11
Y22 <- Kinerja	0,66	0,66	0,06	0,06	10,55
Y23 <- Kinerja	0,85	0,85	0,03	0,03	26,93
y11 <- Kepuasan	0,78	0,78	0,05	0,05	16,69
y12 <- Kepuasan	0,89	0,90	0,01	0,01	70,64

Outer Loading dan Path Analysis Hasil Estimasi Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan IKIP PGRI Bali setelah rekonstruksi model dapat dilihat pada Gambar 2



Gambar 3.
Boothstrapping (Uji Statistik)

a) Discriminant Validity

Tabel 12
Uji Discriminant Validity

Konstruk	AVE	\sqrt{AVE}	Disiplin	Kepuasan	Kinerja	Motivasi
Disiplin	0,57	0,75	1,00			
Kepuasan	0,67	0,82	0,85	1,00		
Kinerja	0,67	0,82	0,72	0,85	1,00	
Motivasi	0,76	0,87	0,77	0,77	0,80	1,00

Tabel 12 menunjukkan bahwa rata-rata nilai \sqrt{AVE} seluruh konstruk sebesar 0,75 sampai 0,87 lebih besar dari rata-rata korelasi antar konstruk yaitu antara 0,72 sampai dengan 0,85 dan nilai AVE seluruh konstruk $> 0,50$ sehingga memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria *discriminant validity*.

Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila *composite reliability* dan *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,70. *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* adalah merupakan suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian.

Tabel 13
Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Konstruk	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Disiplin	0,87	0,81
Kepuasan	0,89	0,83
Kinerja	0,85	0,74
Motivasi	0,93	0,89

Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* seluruh konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0.70 sehingga memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria *composite reliability*. Sedangkan nilai

Cronbach Alpha juga menunjukkan seluruh konstruk lebih tinggi dari 0,70, sehingga dari dua kriteria telah memenuhi syarat reliabilitas konstruk.

Tabel 14
Evaluasi Model Struktural Inner

Konstruk	R Square
Disiplin	0,60
Kepuasan	0,75
Kinerja	0,79
Motivasi	

Tabel 14 menunjukkan bahwa nilai R² disiplin sebesar 0.60; berdasarkan kriteria Chin (Lathan dan Ghozali, 2012:85), maka model tersebut termasuk kriteria moderat menuju kuat, maknanya adalah variasi disiplin mampu dijelaskan oleh variasi motivasi sebesar 60 persen, sisanya 40 persen dijelaskan oleh variasi variabel lain. Sedangkan kepuasan memiliki nilai *R-square* sebesar 0.75 atau

termasuk kuat, artinya variasi motivasi dan disiplin mampu menjelaskan variasi kepuasan yaitu sebesar 75 persen sisanya 25 persen dijelaskan oleh variasi diluar model. Nilai R² kinerja sebesar 0,79 juga termasuk model kuat, artinya variasi motivasi, disiplin dan kepuasan mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar 79 persen sedangkan 21 persen dijelaskan oleh variasi variabel lain.

Tabel 15
Evaluasi Goodness Of Fit

Konstruk	R Square	Communality
Disiplin	0,60	0,57
Kepuasan	0,75	0,67
Kinerja	0,79	0,67
Motivasi	2,14	0,76
Rata-Rata	0,71	0,67

Sumber : Hasil perhitungan

Path Analisis dan Pengujian Hipotesis, yang diharapkan adalah Ho ditolak atau nilai

sig < 0,05 (atau nilai t statistic > 1,96 bila ujiinya dengan *level of signifikan* 0,05.

Tabel 16
Path Analisis dan Pengujian Statistik

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Disiplin -> Kepuasan	0,63	0,63	0,06	0,06	9,90
Disiplin -> Kinerja	-0,20	-0,19	0,11	0,11	1,79

Kepuasan -> Kinerja	0,70	0,71	0,08	0,08	9,22
Motivasi -> Disiplin	0,77	0,77	0,03	0,03	26,30
Motivasi -> Kepuasan	0,28	0,28	0,05	0,05	5,49
Motivasi -> Kinerja	0,42	0,41	0,10	0,10	4,01

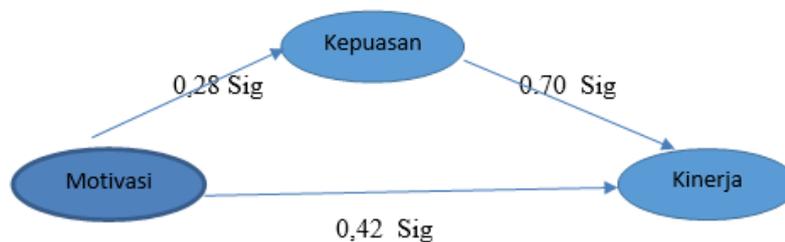
Dari tabel 16 path analysis dan pengujian statistik diatas dapat dijelaskan hasilnya sebagai berikut :

- 1) Motivasi berpengaruh positif sebesar 0,77 terhadap disiplin kerja, dan signifikan dengan nilai t-statistik 26,30 lebih dari 1,96. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesa pertama (H1) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dapat diterima.
- 2) Motivasi berpengaruh positif sebesar 0,28 terhadap kepuasan kerja, dan signifikan dengan nilai t-statistik 5,49 lebih besar dari 1,96. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesa kedua (H2) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.
- 3) Motivasi berpengaruh positif sebesar 0,42 terhadap kinerja, dan signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 4,01. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesa ketiga (H3) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.
- 4) Disiplin Kerja berpengaruh positif sebesar 0,63 terhadap kepuasan kerja, dan signifikan

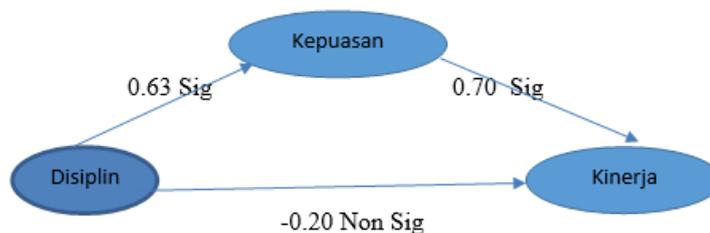
pada level 0,05, karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 9,90. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesa keempat (H4) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

- 5) Disiplin Kerja berpengaruh negatif sebesar 0,20 terhadap kinerja, dan tidak signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 1,79 lebih kecil dari 1,96. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesa kelima (H5) yang menyatakan disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja tidak dapat diterima.
- 6) Kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 0,70 terhadap kinerja, dan signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 9,22. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesa keenam (H6) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

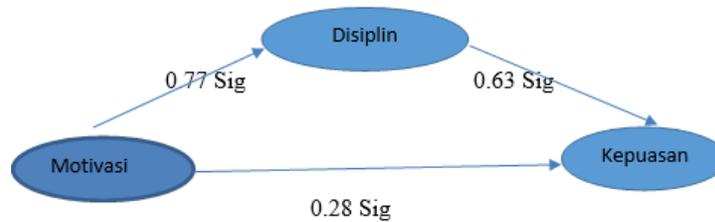
Pengaruh mediasi yang dianalisis meliputi analisis *direct* dan *indirect* effect peran mediasi kepuasan atas motivasi terhadap kinerja



Gambar 4
Peran Mediasi Kepuasan Atas Motivasi Terhadap Kinerja



Gambar 5
Peran Mediasi Kepuasan Atas Disiplin Terhadap Kinerja



Gambar 6
Peran Mediasi Disiplin Atas motivasi Terhadap Kepuasan

Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja, menunjukkan dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, menunjukkan dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja, menunjukkan dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, menunjukkan dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, menunjukkan dimana disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, menunjukkan dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kesimpulan dan Saran

Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa

motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, ini menunjukkan bahwa disiplin berdasarkan frekwensi kehadiran kerja tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja pegawai di IKIP PGRI Bali.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Saran

Untuk lembaga diharapkan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja sehingga nantinya disamping meningkatkan disiplin kerja pegawai, kepuasan kerja dan kinerja tercapai, disarankan agar lebih memperhatikan kebutuhan fisiologis karyawan, sehingga diharapkan nanti kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Untuk disiplin kerja pihak lembaga agar lebih transparan dalam absensi ketepatan masuk dan pulang kerja, memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak mentaati peraturan, sehingga pegawai yang bebar-benar rajin tidak ikut terpengaruh dengan rekannya yang malas, sehingga hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Abonam, Nehoubune Dominic, 2011. The Roll Employee Performance in The Public Sector, *Tesis* Case Study of the University for Development Studies-Wa Campus.
- Andina W. H 2011. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen, *Tesis*, Universitas Sebelas Maret, Fakultas Ekonomi.
- Alrisna Sita, D. 2012. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Wedi Kabupaten Klaten, *Tesis*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Binawa Nur Tjahjono, 2006. "Pengaruh Moti-

- vasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bima Marga Propinsi Jawa Tengah, *Tesis* Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ekayadi, Septyaningsih, 2012. “Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rimbajaturaya Citrakarya, *E-Journal* Ekonomi, Universitas Gunadarma.
- Emily Hulling. 2000 Motivate Employessto Grow Your Agency, *Journal Property and Casuality / Risk and Benefite Manajement*.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company
- Hasibuan H. Malayu S.P. 2014. Buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi revisi) Bumi Aksara
- Hoy, W. K. & Tarter, C. J. (2008). *Administrators solving the problems of practice: Decision-making cases, concepts, and consequence, 3rd edition*. Boston: Allyn & Bacon.
- Hersey dan Blanchard 1998, *Managing Of Organization Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Haji Masagung
- I Gede Agus Astapa. 2014 Pengaruh Motvasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel antara, *Jurnal Ilmiah ESAI* vol 7, No.3, Juli ISSN No. 1987-6034.
- Kaliri, 2008. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang”, *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.
- Lange, Thomas. 2008 *Attitude, Atributes and Institusions Determining job Satisfation in Central and Eastern Europe, Employee Relations, Vo; 31, No.1, pp. 81-97*.
- Leny Evanita, 2013.”Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping, *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Maharjan, Sarita. 2012. *Association Between Work Motivation and Job Satisfation of College Teacher Administrative and Manajement Review, Vol.24, No 2, pp.45-55*.
- Muogbo, U.S, 2013. The Impact of Employe Motivation On Organisational Performance (A Study Om Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, ISSN(e): 2319-1813 ISSN (p) : 2319- 1805 Volume 2 Issue 7 Pages 70-80.
- Mangkunegara, AP (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Masrukhin dan Waridin, 2006, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 7, No. 2.
- Meilia Dwi Anggorowat, (2012), “Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Perawat Bagian Anak dan Bedah”. Efektif *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 3, No. 1, Juni 2012, 11 – 24*
- Risyad Indra Syahrial, Djazuly Chalidyanto, (2014). “Pengaruh Komitmen , Motivasi, dan Struktur Organisasi terhadap Disiplin” *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* Volume 2 Nomor 2 April-Juni 2014
- Steiner (Dharmawan 2011) “*Factors Affecting Supervisor Use Of Disiplinary Actions Following Poor Performance*”
- Sayuti, (2006). *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Setiyawan, Budi & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: *JRBI* Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Susan Were M.R.W.Gakure E.K.Kiraithe.A.G Waititu. 2012. Influence of Motivation on Permormance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*. Vol 3 No.23:pp 195-204.
- Susanty dan Baskoro, (2012). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya pada Kinerja” (Studi kasus pada PT PLN (persero) APD Semarang.
- Siagian, MPA. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Soegihartono A, 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT

- Alam Kayu Sakti Semarang, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol 3, No.1, April 2012, 123-140.
- Teck Hong Tan, Amma Waheed. 2011. Herzberg's Motivation- Hygiene Theory and Job Satisfaction In the Malaysia Retail Sector : The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Busine, Malaysia Asian Academy of Management *Journal*, vol 16, No.1, pp 73-94
- Peter, Kisink, Bram Steijin. 2009 *Public Service Matovation and Job Performance of Public Sector Employees in the Netherland. International Review of Adminstrative, Science*, vol 75, No.1. pp.35-52.
- Winardi. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- WJS. Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989
- Yenni, Yudha 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, dengan In -Role Performance dan Innovative Performance sebagai variabel Mediasi. *E-Jurnal Akutansi*. Universitas Udayana. 5.3. pp.627-638.
-