



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management
e-ISSN: 2460-3767
<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/>



ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI MELALUI PERILAKU KERJA PADA DKIPS PROVINSI SULAWESI BARAT

*The Analysis of Motivation and Discipline Influence on Employee Work Achievement Through Work
Behavior DKPS In Province West Sulawesi*

A.M. Arnas Patonangi¹, Cahyono¹, Muhlis Ruslan¹

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bosowa Makassar

Email: arnaspatonangi@yahoo.com

Diterima 27 Agustus 2019/Disetujui 18 Maret 2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi, kedisiplinan berpengaruh terhadap perilaku kerja, apakah motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja, apakah perilaku kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja, serta apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Teknik pengumpulan data melalui observasi, interview dan dokumentasi serta kuesioner. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, statistik inferensial, PLS (*Partial Least Square*), pengujian hipotesis. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja, Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, hasil uji mediasi menunjukkan bahwa perilaku kerja dapat memediasi motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat, serta hasil uji mediasi menunjukkan bahwa perilaku kerja dapat memediasi disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Perilaku Kerja, Prestasi Kerja Pegawai

ABSTRACT

*This study aims to determine whether motivation, discipline affect work behavior, does motivation and discipline affect work performance, does work behavior affect work performance, does motivation affect employee performance through work behavior, and does discipline affect work performance through work behavior in West Sulawesi Province DKIPS. Data collection techniques through observation, interviews and documentation and questionnaires. While the data analysis technique used is descriptive statistical analysis, inferential statistics, PLS (*Partial Least Square*), hypothesis testing. The results found that work motivation has a positive and significant effect on work behavior, discipline has a positive and significant effect on work behavior, work motivation has a positive and significant effect on work performance, discipline has a positive and significant effect on employee work performance, work behavior has a positive and significant effect on employee work performance, mediation test results indicate that work behavior can mediate work motivation on employee work performance in DKIPS Province of West Sulawesi, and mediation test results indicate that work behavior can mediate work discipline towards employee work performance at DKIPS Province of West Sulawesi.*

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Behavior And Employee Work Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi melalui kualitas orang-orang atau pegawai yang bekerja di dalamnya (Gestanasari, 2016). Setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan program peningkatan prestasi kerja pegawainya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu organisasi perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Semakin banyak pegawai yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja dan produktifitas organisasi akan meningkat serta dapat semakin berkembang dan maju. Namun apabila prestasi kerja karyawan rendah maka kinerja dan produktifitas pegawai pun akan menurun, oleh karena itu setiap organisasi perlu melakukan penilaian terhadap prestasi kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai.

Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2015: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Berbagai cara organisasi berusaha meningkatkan kinerja organisasi di antaranya adalah melalui perilaku kerja yang baik dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hasil penghitungan korelasi pada perilaku kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang kuat antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015:39) bahwa perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja dimana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja. Semakin baik perilaku pegawai dalam bekerja, maka akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi maka terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dan menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, dimana dalam penelitian ini difokuskan motivasi kerja dan kedisiplinan.

Menurut Sutrisno (2016:115) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang kearah pencapaian tujuan organisasi. Lebih lanjut dikemukakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja atau prestasi kerja pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan selama ini salah satunya ditentukan oleh motivasi kerja masing-masing karyawan. Begitu pula dengan variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Selain motivasi kerja, maka kedisiplinan mempengaruhi prestasi dan perilaku kerja, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:80) bahwa disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja, kemudian disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian Hartatik (2014:186) bahwa setiap pegawai perlu menerapkan disiplin kerja, karena disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Terkait dengan uraian tersebut, maka penelitian ini dilakukan pada DKIPS (Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik) Provinsi Sulawesi Barat. Sebagai instansi pemerintah yang memiliki visi yakni terwujudnya Sulawesi Barat yang maju dan malaqbi melalui penyelenggaraan Teknologi, Informasi dan Komunikasi.

Untuk mencapai visi dan misi pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat, maka dituntut prestasi kerja dari masing-masing pegawai, namun permasalahan yang terjadi selama ini bahwa prestasi kerja pegawai belum optimal, hal ini dapat dilihat dari permasalahan yang terjadi yakni: kurangnya motivasi dan disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya *punishment* dan *reward* yang diterima oleh pegawai, sarana dan prasarana yang kurang memadai. Kemudian permasalahan terkait dengan kedisiplinan, bahwa beberapa pegawai tidak disiplin, dimana pegawai banyak yang hadir tetapi hanya untuk ceklok saja atau datang absen, setelah itu mereka pulang dan pada jam pulang kantor pegawai datang untuk absen pulang. Selain itu karena penganggaran tidak merata pada setiap divisi atau bagian, hal ini dapat dilihat dari kurangnya pemberian bonus untuk perjalanan dinas sehingga pegawai kurang termotivasi, dan berdampak terhadap perilaku kerja dalam menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan ins-tansi, sehingga berdampak terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai melalui Perilaku Kerja Pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

2. METODE

Lokasi Penelitian DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah sebanyak 76 orang responden. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan teknik sampling jenuh, yakni penentuan sampel apabila jumlah populasi sedikit atau kurang dari 100 maka jumlah populasi dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini. Sehingga mengacu dari pendapat tersebut di atas maka jumlah sampel ditentukan sebanyak 76 orang responden.

Variabel Penelitian: Variabel Exogen yaitu: a. motivasi kerja b. disiplin kerja. Variabel Intervening yaitu: a. perilaku kerja dan variabel endogen yaitu: a. prestasi kinerja pegawai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan nilai Q^2 predictive relevance maka diperoleh nilai $Q^2 = 0,799 > 0$, hal ini berarti dapat dikatakan model mempunyai nilai predictive relevance yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak dan dapat digunakan pengujian hipotesis penelitian. Setelah dilakukan uji kelayakan model maka akan disajikan path coefficient (mean, St.dev, t-value) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Path Coefficient (Mean, Std. Dev, t-value) diolah dengan Smart PLS 3.0

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples		
Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (IQ...	P Values	
X1 -> Y	0.858	0.820	0.123	6.976	0.000
X1 -> Z	0.538	0.459	0.169	3.177	0.002
X2 -> Y	0.509	0.467	0.198	2.574	0.010
X2 -> Z	0.467	0.385	0.192	2.431	0.015
Y -> Z	0.486	0.520	0.143	3.397	0.001

Sumber: Hasil olahan data SPSS 3.0

Tabel di atas yakni path coefficient (mean, St. Dev, t-value) maka dapat dilakukan pengujian hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis (H1)

Pengujian pengaruh motivasi terhadap perilaku kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja yang artinya semakin besar motivasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai maka perilaku kerja pegawai dalam pekerjaan akan meningkat.

b. Pengujian hipotesis (H2)

Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja pegawai DKIPS Provinsi Sulawesi Barat maka akan dapat mempengaruhi peningkatan perilaku kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Hipotesis ketiga (H3)

Menunjukkan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Atau dengan kata lain bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

d. Hipotesis keempat (H4)

Berdasarkan hasil pengolahan data Smart PLS 3.0 maka diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Atau dengan kata lain bahwa semakin tinggi disiplin kerja dalam melakukan pekerjaan maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

e. Hipotesis kelima (H5)

Setelah dilakukan pengolahan data dengan Smart PLS 3.0 maka terdapat pengaruh positif antara perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat yang artinya semakin baik perilaku kerja pegawai dalam bekerja maka akan memberikan dampak untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

f. Pengujian hipotesis keenam (H6)

Pengujian hipotesis H6 dilakukan uji mediasi yang diolah dengan Smart PLS 3.0 membuktikan bahwa perilaku kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

g. Pengujian hipotesis ketujuh (H7)

Berdasarkan hasil uji mediasi membuktikan bahwa perilaku dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

1. Pengaruh motivasi terhadap perilaku kerja

Hasil pengujian hipotesis bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap perilaku kerja yang artinya semakin besar motivasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai maka perilaku kerja pegawai menyelesaikan pekerjaan atau tugas akan semakin meningkat. Atau dengan kata lain bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja yang artinya motivasi kerja pegawai dapat memberikan pengaruh yang berarti dalam meningkatkan perilaku kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap perilaku kerja

Dari hasil pengujian hipotesis maka diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Dimana semakin tinggi kedisiplinan kerja pegawai DKIPS Provinsi Sulawesi Barat maka akan dapat mempengaruhi peningkatan perilaku kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku kerja pegawai
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Dimana semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kinerja pegawai
Hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat. Atau dengan kata lain bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
5. Pengaruh perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif antara perilaku kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat yang artinya semakin baik perilaku kerja pegawai dalam bekerja maka akan memberikan dampak untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
6. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja
Dari pengolahan data uji mediasi yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa perilaku kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.
7. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja
Berdasarkan hasil uji mediasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui perilaku kerja

maka diperoleh hasil bahwa perilaku kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

4. SIMPULAN

Motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja dan akan mendorong seorang pegawai untuk berikap yang lebih baik, selanjutnya motivasi kerja dan kedisiplinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa perilaku kerja dapat memediasi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada DKIPS Provinsi Sulawesi Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Gestanasari, A. (2016). *The Effect of Work Environment, Communication and Compensation on Motivation and Employee Performance Setda Sukoharjo. Excellent*, 3(1), 13-19.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit: Laksana, Jogjakarta
- Mangkunegara, (2015), *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, S.P. dan Timothy A. Judge, (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. edisi Kedelapan. Jilid dua. Penerbit: Prenhalindo, Jakarta.
- Sutrisno Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pertama, cetakan kedelapan, Penerbit: Kencana Prenada, Jakarta.