

## Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin dan Kinerja Tenaga Kependidikan

Erwin Setiawan<sup>1✉</sup>, Irsan Tricahyadinata<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

✉Corresponding author: erwin.setiawan@feb.unmul.ac.id



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin dan kinerja PNS Tenaga Kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman. Pengambilan data primer dilakukan dengan memberikan kuesioner pada 31 sampel responden. Data kemudian dianalisis secara deskriptif dan inferensial dengan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin kerja; 2) Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja; dan 4) Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PNS Tenaga Kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman.

**Kata kunci**  
 Motivasi;  
 Disiplin;  
 Kinerja

## *The Effect of Work Motivation on Discipline and Performance of Education Personnel*

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work motivation on the discipline and performance of civil servants of Education Personnel at the Faculty of Economics and Business, Mulawarman University. Primary data collection was carried out by providing questionnaires to 31 sample respondents. The data was then analyzed descriptively and inferentially by the Partial Least Square (PLS) method. The results showed that: 1) Motivation had an insignificant positive effect on work discipline; 2) Motivation has a non-significant positive effect on performance; and 4) Discipline has a significant positive effect on the performance of civil servants of Education Personnel at the Faculty of Economics and Business, Mulawarman University.*

**Article History**  
 Received 2024-01-20  
 Revised 2024-02-23  
 Accepted 2024-02-25

**Key words**  
 Motivation;  
 Discipline;  
 Performance

*This is an open-access article under the CC BY-NC-SA license.*



Copyright © 2024 Erwin Setiawan, Irsan Tricahyadinata

### 1. Pendahuluan

Untuk menggerakkan pegawai dalam satu persepsi terhadap peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku, maka pimpinan FEB UNMUL telah menetapkan seperangkat aturan baik preventif maupun korektif sebagai upaya manajerial dalam mendisiplinkan pegawai agar tetap berkinerja sesuai dengan tujuan FEB UNMUL. Kedisiplinan pegawai, terutama PNS Tenaga Kependidikan, sebagai baris terdepan dalam pelayanan publik FEB UNMUL ada di segala aspek pelayanan, baik kepada mahasiswa, tenaga pengajar, maupun pihak-pihak lain yang bekerjasama dengan FEB UNMUL. Dengan adanya kedisiplinan maka hal-hal yang tidak diinginkan dapat diminimalisir dan dihindari. Kedisiplinan dapat diukur dengan tingkat kehadiran pegawai (datang tepat waktu dan pulang tepat waktu), mengerjakan semua

pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2009).

Namun, fenomena yang nampak di FEB UNMUL adalah masih ada sejumlah pegawai, terutama tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS)-nya yang datang terlambat, namun pulang tepat waktu, waktu kerja lebih dominan dihabiskan di kantin atau tempat lain, pekerjaan tidak diselesaikan dengan baik, bahkan kurang mematuhi aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh fakultas terkait disiplin kerja yang telah ditetapkan FEB UNMUL, yang berakibat pada rendahnya persepsi pengguna jasa yaitu mahasiswa ataupun Dosen terhadap kinerja PNS Tenaga Kependidikan di FEB UNMUL.

Terkait dengan fenomena penurunan disiplin dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tersebut, variabel lain yang juga perlu diperhatikan adalah motivasi pegawai itu sendiri, serta pengawasan yang dilakukan oleh manajemen, karena motivasi dan pengawasan juga berpengaruh erat terhadap peningkatan disiplin serta mengiringi peningkatan kinerja, Dickson dan Wetherbe (1985).

Motivasi mewakili proses-proses psikologis, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke tujuan tertentu, Winardi (2002), sebagai cerminan telah tercapainya persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu, Simamamora (2006). Motivasi juga dikatakan sebagai proses ikut menentukan intensitas yang terkait dengan seberapa keras orang berusaha, arah yang menguntungkan organisasi dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins dan Judge (2008).

Dari sisi pengawasan dan disiplin serta kinerja, pengawasan atau supervisi merupakan usaha pencegahan dan perbaikan terhadap terjadinya penyelewengan-penyelewengan, kesalahan-kesalahan, perbedaan-perbedaan, ketidaksesuaian dan kesimpangsiuran serta kelemahan dari suatu pelaksanaan tugas dan wewenang, Zainun (2003). Pengawasan sebagai proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua tugas pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya, Siagian (2005).

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1. Motivasi terhadap Disiplin Kerja**

Motivasi dapat dikatakan sebagai proses yang ikut menentukan intensitas terkait dengan seberapa keras orang berusaha, arah yang menguntungkan organisasi dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran, Robbins dan Judge (2008). Motivasi mewakili proses-proses psikologis, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya keadaan sukarela (volunter) yang diarahkan ke tujuan tertentu, Winardi (2002), sebagai cerminan telah tercapainya persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu, Simamamora (2006).

Penelitian terdahulu oleh Zainal (2017). *Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, volume 149 pp: 25-27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; 3) Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **2.2. Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu, Robbins dan Judge (2008), berupa kebutuhan eksistensi yaitu memuaskan tuntutan fisiologis, sosial yaitu prestasi atas kerja, pengakuan yaitu diakui atas capaian, pertumbuhan yaitu kapasitas dan potensi diri, dan kekuasaan yaitu kontrol dan pengaruh, Triton (2009).

Penelitian terdahulu oleh, Magani & Tobing, (2018). Hubungan Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Fundamental Management Journal* Volume 3 No.1 2018. Hasil temuan 1) Terdapat hubungan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan; 2) Terdapat hubungan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan; 3) Secara simultan, terdapat hubungan signifikan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **2.3. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Tindakan kedisiplinan tidak hanya berpengaruh atas kinerja pegawai suatu organisasi saja tetapi berpengaruh pula terhadap efisiensi organisasi yang bersangkutan (Hasibuan 2009). Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong pemenuhan standar organisasi. Disiplin dalam hal ini juga merupakan kontrol diri dan tingkah laku pegawai dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam suatu organisasi. Tindakan disiplin memberikan suatu penalti atas pegawai yang gagal memenuhi standar (Mangkunegara 2009).

Penelitian terdahulu oleh, Margaret (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. *KOLEGIAL – Vol. 3, 2017*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial variabel pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja; 3) Secara simultan variabel pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **3. Metode**

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu. Sebagai penelitian relasional, fokusnya terletak pada penjelasan hubungan antar variabel dan mempergunakan alat uji Partial Least Square (PLS) dengan bantuan program SmartPLS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Tenaga Kependidikan di berbagai sub unit di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman. Dengan metode purposive sampling, yaitu teknik menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif, Sugiyono (2012), maka ditentukanlah kriteria sampel yang akan digunakan antara lain: 1) berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS); 2) memiliki jabatan sebagai Tenaga Kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman.

Instrumen penelitian dalam penelitian ini berupa serangkaian pertanyaan yang terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitasnya langsung dilakukan pada 34 responden dalam penelitian ini. Kuesioner berisi pertanyaan Motivasi, Disiplin, dan Kinerja.

### **4. Hasil dan Pembahasan**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Hubungan Rerata Penilaian Responden dan Nilai Outer Loadings Indikator Variabel**

Penjelasan hubungan rerata penilaian responden dan hasil analisis outer loadings bertujuan untuk menunjukkan perbandingan antara indikator yang diprioritaskan dalam implementasinya menurut responden dan indikator konstruk yang sebenarnya memiliki kontribusi penting (dominan) dalam merefleksikan variabel dalam penelitian.

**Tabel 1.** Hubungan Rerata Penilaian Responden dan Outer Loadings Indikator Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Rerata Penilaian	Outer Loadings
Motivasi (MV)	Kesejahteraan Pegawai	MV1	3,29	0,110414
	Pengakuan prestasi kerja	MV2	3,58	0,729606
	Penghormatan pada jabatan	MV2	3,48	0,138799
	Kesempatan pengembangan diri	MV4	3,61	0,802377
	Memegang kendali pekerjaan	MV5	3,74	0,889078
Disiplin Kerja (DK)	Hadir di tempat kerja	DK1	3,74	0,779511
	Taat dalam prosedur kerja	DK2	4,00	0,883808
	Taat berpakaian	DK3	4,00	0,856548
	Integritas	DK4	3,97	0,832386
	Patuh pada pimpinan	DK5	3,97	0,681158
Kinerja (KJ)	Sesuai standar kuantitas	KJ1	3,77	0,713986
	Sesuai standar kualitas	KJ2	3,74	0,736690
	Kejujuran	KJ3	4,16	0,865598
	Sesuai pedoman kerja	KJ4	4,06	0,802605
	Berinisiatif	KJ5	3,65	0,533243
	Kerjasama tim	KJ6	4,19	0,843042

#### 4.1.2. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total

**Tabel 2.** Kalkulasi Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
MV → DK	0,063443	-	0,063443
MV → DK → KJ	-0,067064	-0,051842	-0,118906
DK → KJ	0,773028	-	0,773028

Berdasar tabel 2 diatas, dijelaskan bahwa pengaruh langsung konstruk Motivasi terhadap Kinerja adalah -0,067 sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Disiplin Kerja menunjukkan nilai -0,051, sehingga Disiplin Kerja justru semakin menurunkan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja menjadi -0,118.

#### 4.1.3. Pengujian Hipotesis

**Tabel 3.** Path Coefficients (Mean, STDEV, t-values)

Path Construct	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STERR )	P-Value
MV → DK	0,063443	0,062508	0,220331	0,287945	0,774
MV → KJ	-0,067064	-0,038573	0,156577	0,428316	0,669
DK → KJ	0,773028	0,787088	0,103135	7,495319	0,000

Tabel diatas menunjukkan hasil uji t-statistics dari masing-masing pengaruh konstruk Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai Original Sample konstruk Motivasi terhadap konstruk Disiplin Kerja adalah berpengaruh positif (0,063) namun tidak signifikan (nilai t-statistics  $0,287 < 1,96$  atau p-value  $0,744 > 0,05$ ) sehingga menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  yaitu "Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja PNS Tenaga Kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman"

- 2) Nilai Original Sample konstruk Motivasi terhadap konstruk Kinerja adalah berpengaruh negatif (-0,067) namun tidak signifikan (nilai t-statistics 0,428 < 1,96 atau p-value 0,669 > 0,05) sehingga menerima H<sub>0</sub> dan menolak H<sub>a</sub> yaitu “Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja PNS Tenaga Kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman”
- 3) Nilai Original Sample konstruk Disiplin Kerja terhadap konstruk adalah berpengaruh positif (0,773) dan signifikan (nilai t-statistics 7,495 > 1,96 atau p-value 0,000 < 0,05) sehingga menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub> yaitu “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS Tenaga Kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman”.

#### 4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian yang memperlihatkan nilai signifikansi masing-masing variabel yang pembahasan secara rinci, berikut:

- 1) Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa konstruk variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin kerja, dibuktikan dengan nilai original sample 0,063, dan t-statistics 0,287 atau p-value 0,744. Indikator motivasi pegawai berupa kesejahteraan pegawai, pengakuan atas prestasi kerja, penghormatan, kesempatan mengembangkan potensi diri, dan memegang kendali dalam pekerjaan belum berpengaruh nyata terhadap disiplin kerja pegawai.  
Penelitian ini tidak mendukung telaah literatur yang menyatakan bahwa motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerjanya, Zainal (2017), Magani dan Tobing (2018).
- 2) Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa konstruk variabel motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai original sample -0,067, dan t-statistics 0,428 atau p-value 0,669. Indikator motivasi pegawai berupa kesejahteraan pegawai, pengakuan atas prestasi kerja, penghormatan, kesempatan mengembangkan potensi diri, dan memegang kendali dalam pekerjaan ternyata justru berpengaruh pada penurunan kinerja walau pengaruhnya belum terlalu signifikan.  
Penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulunya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Zainal (2017), Magani dan Tobing (2018).

#### 5. Simpulan

Berdasar hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin kinerja PNS Tenaga Kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman;
- 2) Motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja PNS Tenaga Kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PNS Tenaga Kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman;
- 4) Variabel motivasi dan pengawasan mempengaruhi disiplin kerja PNS Tenaga Kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman sebesar 22,3% sedangkan sisanya 77,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Variabel motivasi, dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 67%, sedangkan sisanya 33% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- Andrea, Rizky Dwi. 2016. "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Balai Kalibrasi Fasilitas Penerbangan Curug Tangerang." *JOCE IP* 10 (2)
- Dickson, Gary W., dan James C. Wetherbe. 1985. *Management of Information Systems Casebook*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Margaret, Fitra. 2017. "Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang." *KOLEGIAL* 3 (1): 110-119.
- Nasution, Muhammad Irfan. 2017. "The Influence of Supervision and Work Discipline on Performance of State Civil Apparatus." *Proceeding on 3rd Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference 2017*. Sumatera Selatan: Universitas Sriwijaya. 5-18.
- Oktaliani, M. 2017. "Pengaruh Pelatihan dan Supervisi terhadap Kedisiplinan Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil." *Jurnal Ilmu Manajemen* 7 (1)
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Solimun. 2010. *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural: Metode Partial Least Square - PLS*. Malang: CV Citra Malang
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Utama.
- Zainal, H. 2017. "Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity." *Advances in Social Science, Education, and Humanities Research* 149: 25-27.
- Zainun, Buchari. 2003. *Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintah Negara Indonesia*. Jakarta: Ghalia.