

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH PEKANBARU

Andry

Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahaputra Riau, Jl. Paus No 52 Pekanbaru-Riau
andryse22@yahoo.com

Abstrak

Penelitian dilakukan Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru dengan tujuan penelitian untuk membuktikan pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai. Jumlah yang sampel yang digunakan adalah 60 orang, dengan metode random sampling. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F dan uji T. Hasil analisis menggunakan SPSS dan PLS dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin dan kinerja pegawai. Hasil analisis dengan menggunakan koefisien determinasi maka didapatkan hasilnya 82.1% dan sisanya 17.9% tidak diteliti.

Keywords: *motivasi, disiplin dan kinerja pegawai*

1. Pendahuluan

Perencanaan dan pengelolaan yang efektif atas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, sehingga segala keahlian dan tenaga yang diperlukan perusahaan dapat digunakan sepenuhnya dengan hasil yang efektif dalam peranan tenaga kerja saat ini dan dapat fleksibel terhadap tanggung jawab yang lain di luar peran utama tenaga kerja tersebut dalam perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena akan menghemat biaya, memperbaiki kinerja, mempercepat pencapaian tujuan, dan sekaligus akan menciptakan hubungan yang baik antara tenaga kerja dengan perusahaan.

Perusahaan untuk dapat mencapai keuntungan seperti di atas, maka harus ada hubungan timbal balik antara tenaga kerja dan perusahaan, hubungan itu dapat berupa pemenuhan harapan dan kebutuhan tenaga kerja serta pemenuhan standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola melalui strategi-strategi sumber daya manusia yang tepat, agar perusahaan dapat memaksimalkan pertumbuhannya dan mencapai tujuan dalam jangka pendek dan jangka panjang secara optimal. Perusahaan dapat memaksimalkan keunggulan bersaingnya dengan berpusat pada sumber daya manusianya, melalui efisiensi dari para karyawan.

Kinerja pegawai sangat membantu organisasi dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja pegawai sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai pimpinan untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan *output* yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi, oleh sebab itu setiap organisasi menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal, karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Menyadari pentingnya kinerja yang baik, maka kinerja memiliki arti hasil yang dicapai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [6].

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Di satu sisi perusahaan sebagai lembaga bisnis yang *profit oriented*, senantiasa mengharapkan tercapainya tingkat kinerja yang tinggi.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan [4].

Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi disiplin kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang tinggi pula. Bila seseorang termotivasi dan memiliki disiplin kerja, orang tersebut akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya, namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi, sehingga dalam manajemen sumber daya manusia dapat menciptakan motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Dalam hal ini pegawai Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru memahami betul akan kinerja yang ada, namun pelaksanaannya tidak semudah apa yang ada diteori, berbagai kendala yang mereka hadapi seperti kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan ataupun atasan dan dalam penegakan disiplin kerja yang tidak terealisasi dengan baik, sehingga para pegawai dalam melaksanakan aktivitas rutinitasnya tidak tepat saran. Banyaknya pekerjaan yang waktu penyelesaian tidak tepat waktu, karena kurangnya perhatian pimpinan dan teguran terhadap para pegawai yang tidak berdisiplin.

Tujuan tindakan disiplin diantaranya adalah menciptakan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan perusahaan, menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahan, membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis mencoba untuk merumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut : (1). Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru; (2). Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru; (3). Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru; (4). Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru; (5) Apakah disiplin secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru.

Tujuan khusus dari penelitian ini untuk membuktikan deskripsi hal-hal berikut; (1). Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi intrinsik terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru; (2). Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru; (3). Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru; (4). Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru; (5) Untuk mengetahui

adanya pengaruh disiplin secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru

2. Kajian Pustaka

2.1. Defenisi Kinerja

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi [1].

Kinerja adalah proses membentuk pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana mencapainya [2].

2.2. Defenisi Disiplin

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam

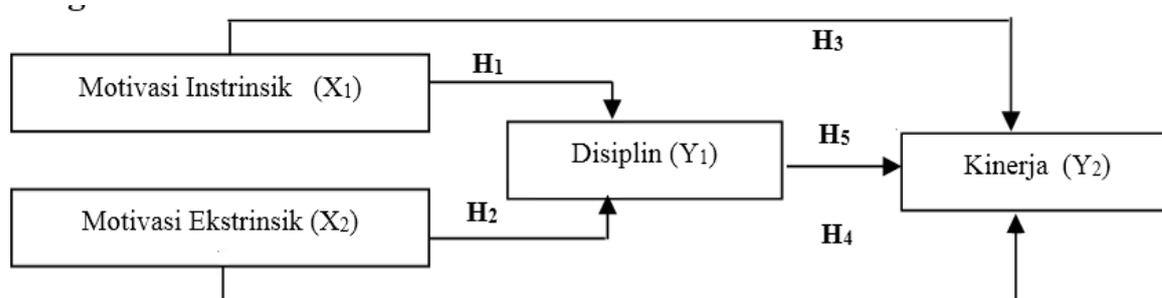
Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang pesuruh disebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidakdisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi [8].

2.3. Defenisi Motivasi

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu [10].

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sebagai hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas [1].

2.4. Kerangka Penelitian Teoritis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya. Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Semakin tinggi motivasi instrinsik maka semakin tinggi pula disiplin pegawai.
H2: Semakin tinggi motivasi ekstrinsik maka semakin tinggi pula disiplin pegawai.
H3: Semakin tinggi motivasi instrinsik maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
H4: Semakin tinggi motivasi ekstrinsik maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
H5: Semakin tinggi pengaruh kinerja maka semakin tinggi hubungan kesesuaian antara motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap disiplin pegawai.

3. Metodologi Penelitian

Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru, yaitu sebanyak 50 orang. Dengan demikian jumlah responden adalah sebanyak 50 orang, dengan teknik sensus

3.1. Defenisi Operasional Variabel

Untuk menentukan skor motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap disiplin dan kinerja pegawai maka penulis perlu kiranya memberikan penjelasan mengenai definisi dari variabel penelitian, item pernyataan (indikator), skala pengukuran indikator, dan interval kelas rata-rata dari total variabel yang dijawab oleh responden.

Untuk skala pengukuran indikator, penulis menggunakan 5 (lima) alternatif pilihan pernyataan dalam bentuk skala likert. Sedangkan untuk interval kelas rata-rata, total variabel diperoleh dari total skor pernyataan dengan cara menjumlahkan nilai-nilai bobot dari indikator dan dibagi jumlah indikator variabel. Mengenai skala pengukuran indikator dan interval kelas rata-rata total variabel akan dijelaskan pada teknik analisis data.

3.2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial. Untuk lebih jelasnya analisis tersebut dapat diperhatikan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam hal ini analisis deskriptif untuk memberikan gambaran tentang perolehan bobot dari item pertanyaan, nilai interval kelas rata-rata jumlah tanggapan responden terhadap item pertanyaan, dan nilai rata-rata total variabel.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Namun sebelum pengujian hipotesis tersebut dilakukan terlebih dahulu beberapa persyaratan pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Apabila pengujian tersebut lolos dari asumsi klasik maka dilanjutkan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Mendeteksi apakah data

berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya (garis lurus melintang) maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya, juga dapat dibuktikan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yaitu apabila dari hasil pengujian diperoleh pada signifikan (p-value) lebih besar dari pada 0.10 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual data pengamatan yang satu ke data pengamatan yang lain, jika variasi residual tetap maka bersifat homokedastisitas dan jika berbeda maka bersifat heteroskedastisitas

3. Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat diuji melalui nilai toleransi dengan faktor variasi inflasi (VIF), yaitu dengan formula, $VIF = \frac{1}{1-R^2} = \frac{1}{\text{toleransi}}$ apabila nilai $VIF > 10$, maka model tersebut menunjukkan adanya multikolinearitas.

4. Autokolerasi

Persamaan regresi yang baik adalah tidak memiliki masalah autokolerasi, jika terjadi autokolerasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokolerasi baru timbul jika ada kolerasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya).

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Secara Simultan

Pengujian regresi secara simultan yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, menggunakan uji koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) ini bernilai antara 0 dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$) untuk mengukur ketepatan garis yang dipandang (garis regresi) yang didapati dari Xi dan Y.

H_1 : Semakin tinggi tingkat kemampuan non fisik maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

H_2 : Semakin tinggi tingkat pengetahuan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

H_3 : Semakin tinggi tingkat keterampilan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

H_4 : Semakin tinggi pengaruh disiplin maka semakin tinggi hubungan kesesuaian antara kemampuan non fisik, pengetahuan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Secara Partial

Untuk membuktikan menggunakan analisis regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y_i = b_0 + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + \dots + b_kX_{ki} + e$$

Dari formulasi tersebut di atas maka untuk penelitian ini dapat diturunkan rumus sebagai berikut : $Y_i = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Dimana :

Y_1 = Disiplin

Y_2 = Kinerja

X_1 = Motivasi Instrinsik

X_2 = Motivasi Ekstrinsik

b_0 = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi dari variabel X_i

e = Kesalahan pengganggu

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi [9].

4.1.1. Uji Normalitas

Pengujian terhadap distribusi data yang dilakukan adalah dengan menggunakan statiska non parametrika Z dari kolmogrov Smirnov dengan kriteria bahwa data dinyatakan berdistribusi normal apabila harga taraf signifikansi dari nilai Z Kolmogorov Smirnov tersebut > 0.05 . Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

| No | Variabel | Z.K.S | Signifikansi |
|----|-------------------------------|-------|--------------|
| 1 | Motivasi Instrinsik (X_1) | 1,140 | 0,149 |
| 2 | Motivasi Ekstrinsik (X_2) | 0,891 | 0,405 |
| 3 | Disiplin (Y_1) | 1,085 | 0,190 |
| 4 | Kinerja (Y_2) | 1,235 | 0,095 |

Sumber : Data Primer Olahan

Dari tabel 1 bahwa semua variabel penelitian mempunyai data yang berdistribusi normal, karena taraf signifikansinya > 0

4.1.2. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Suatu model regresi terbebas dari gejala multikolonieritas apabila harga *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak melebihi nilai 10. Data hasil pengujian secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

| No | Variabel | VIF |
|----|-------------------------------|-------|
| 1 | Motivasi Instrinsik (X_1) | 1,295 |
| 2 | Motivasi Ekstrinsik (X_2) | 4,207 |
| 3 | Disiplin (Y_1) | 4,416 |

Sumber : Data Primer Olahan

Dari tabel 2 bahwa semua variabel bebas mempunyai harga VIF kurang dari 10, maka dengan demikian masing-masing variabel bebas tersebut tidak mengalami mutikolinieritas

4.1.3. Uji Heterokedastitas

Pengujian ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual data pengamatan yang satu ke data pengamatan yang lain, jika variasi residual tetap maka bersifat homokedastitas dan jika berbeda maka bersifat heterokedastitas. Untuk mengetahui apakah model statistik mengalami problem heterokedastitas, salah satu caranya dengan menggunakan metode *Rank Spearman*. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastitas

| No | Variabel | Rank Spearman Correlation | Signifikansi |
|----|-------------------------------|---------------------------|--------------|
| 1 | Motivasi Instrinsik (X_1) | 0,079 | 0,549 |
| 2 | Motivasi Ekstrinsik (X_2) | 0,014 | 0,918 |
| 3 | Disiplin (Y_1) | 0,057 | 0,667 |
| 4 | Kinerja (Y_2) | 0,468 | 0,000 |

Sumber : Data Primer Olahan

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastitas bahwa semua variabel mempunyai tingkat signifikansi lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa semua variable terbebas dari heteroskedastisitas.

4.1.4. Uji Regresi Linier Berganda

Selanjutnya dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan *Model Regresion Analisis* (MRA), merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interkasi yang didapat dari selisih mutlak dari variabel independen (Ghozali:2016).

Tabel 4. Uji Regresi Berganda

| Variabel Independen | Penjualan | | |
|---------------------|-----------|--------|-------|
| | B | t | Sig |
| Konstanta | 3.035 | 2.095 | 0.041 |
| Motivasi Instrinsik | -0.114 | -1.947 | 0.057 |
| Motivasi Ekstrinsik | -0.864 | -6.135 | 0.000 |
| Disiplin | 1.803 | 12.968 | 0.000 |
| R square = 0.830 | R = 0.821 | | |
| F Hitung = 91.348 | | | |
| F Sign = 0.000 | | | |

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.821 yang berarti variabilitas variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik dengan disiplin, sebesar 0.821 atau 82.1%.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui, bahwa semua hipotesis yang diajukan, yaitu (1) motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap disiplin pada pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru; (2) motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. Hasil penelitian menyimpulkan, bahwa disiplin dan kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung sangat ditentukan oleh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap disiplin.

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa motivasi intrinsik berpengaruh negatif terhadap disiplin. Besarnya pengaruh variabel ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar -0.368 atau besarnya pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap disiplin adalah 36.8% .

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai kepentingannya akan manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Misalnya adalah pekerjaan yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan-kesempatan mengaktualisasi atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

2. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap disiplin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Besarnya pengaruh variabel ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 1.403 atau besarnya pengaruh variabel motivasi ekstrinsik terhadap disiplin adalah sebesar 140.3

Motivasi ini merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengaruskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya adalah berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau yang memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukum dan lain-lain.

3. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa motivasi intrinsik berpengaruh negatif terhadap kinerja. Besarnya pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar -0.110 atau besarnya pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja adalah sebesar 11% .

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya daalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Sehubungan dengan motivasi kerja, maka pemberdayaan menjadi isu yang sangat berkaitan. Karena pemberdayaan akan mampu memberikan stimulus bagi karyawan agar termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang diberdayakan dengan baik akan memberikan kinerja terbaiknya, selama hal tersebut diiringi dengan kompensasi yang

memadai. Pemberdayaan yang tepat akan memberikan kontribusi bagi optimalisasi kinerja organisasi maupun perusahaan[7].

4. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0.431 atau besarnya pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja adalah sebesar 43.1 %.

Motivasi dan kinerja keduanya saling berkaitan dan tidak bisa dilepaskan dengan orang lain, prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan, maka tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Setiap perusahaan mengharapkan pegawai dapat meningkatkan kariernya, oleh karena itu pegawai tersebut harus berusaha keras mengelola diri bukan pasrah kepada nasib. Faktor motivasi adalah potensi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang. Seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya [5]

5. Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0.689 atau besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja adalah sebesar 68.9%.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika. Dari hasil pendapat para dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan baik apabila mendapat dukungan dari pihak manajemen serta memberikan arahan dan memaksimal dengan kondisi kerja para pegawai dan semuanya itu tidak terlepas dari apa yang mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, serta penerapan kedisiplinan yang merata dan bersikap adil terhadap para pegawai dalam menegakkan kedisiplinan.

5. Kesimpulan dan Keterbatasan

Dari hasil pembahasan sebelumnya maka dalam penelitian ini dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi instrinsik berpengaruh negatif terhadap disiplin.
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap disiplin
3. Motivasi instrinsik berpengaruh negatif terhadap kinerja
4. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Referensi

- [1] Afandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia teori, konsep dan indikator*. Zanaf Publishing, Yogyakarta.
- [2] Armstrong, Michael, 2010. *Managing people*, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta

- [3] Fahmi Irham, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- [4] Hasibuan, Melayu SP. 2010, *Manajemen Dasar, Pengertian dan masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [5] Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*
- [6] Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- [7] Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2016. *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*, Alfabeta, Bandung
- [8] Sutrisno, Edy, 2015. *Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta
- [9] Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- [10] Wibowo, 2017. *Prilaku dalam organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok