

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Mediator

Yeni Dwi Hastuti, Tabrani*, Roberto Akyuwen

Magister Manajemen, Universitas Pancasakti Tegal, Tegal
Jl. Halmahera No.KM. 01, Mintaragen, Kec. Tegal Tim., Kota Tegal, Jawa Tengah, Indonesia
Email: ¹yenidwihastuti@upstegal.ac.id, ^{2,*}tabrani@upstegal.ac.id, ³robertoakyuwen@upstegal.ac.id
Email Penulis Korespondensi: tabrani@upstegal.ac.id

Abstrak—Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Diskominfo Kota Tegal melalui disiplin kerja sebagai mediator. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam proses analisisnya dengan sampel sebanyak 49 pegawai Diskominfo Kota Tegal yang dijadikan sebagai responden. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup. Sebelum disebarkan kepada para responden, terhadap kuesioner telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Berdasarkan dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai. Selanjutnya, disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun komitmen organisasi diketahui memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai; Komitmen Organisasi; Motivasi Kerja

Abstract—The employee's performance is the very important for the goal achievement on an organization. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of work motivation, job satisfaction, and organizational commitment on employee performance through work discipline as a mediator at the Tegal City Diskominfo. This research method uses a quantitative research approach. The analysis process with a sample of direct observation with 49 respondents. The instruments used in this study using questionnaires. The questionnaire has been tested for validity and reliability. The research analysis uses Structural Equation Modeling (SEM). Based on the results of the analysis, it can be concluded that work motivation, job satisfaction, and organizational commitment has a significant and positive effect on employee work discipline. Furthermore, work discipline has a significant and positive effect on employee performance. While work motivation and job satisfaction have no effect on employee performance. The organizational commitment is known to have a significant and positive effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline; Job Satisfaction; Employee Performance; Organizational Commitment; Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Namun, berbagai hambatan dalam peningkatan kapabilitas SDM semakin besar dan kompleks. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhannya di masa yang akan datang. Keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat ditentukan oleh bakat dan kemampuan para pekerjanya. Kualitas SDM dan kehidupan masyarakat saat ini semakin meningkat sebagai salah satu dampak positif dari pembangunan yang dilaksanakan secara berkualitas dan berkelanjutan. Masyarakat semakin kritis terhadap berbagai produk pemerintah, seperti regulasi dan program, karena memengaruhi kehidupan mereka secara langsung maupun tidak langsung.

Kebijakan yang kurang relevan dengan situasi dan kondisi yang terjadi di masyarakat akan mendapat tantangan dari masyarakat. Orang yang memiliki perspektif yang baik menjadi lebih aktif dan kritis, yang mencerminkan pola pikir demokratis. Hal ini berdampak pada kinerja para pegawai di berbagai organisasi pemerintahan, termasuk pada Dinas Komunikasi dan Informasi (Diskominfo) Kota Tegal (Amin, 2022). Respons masyarakat pada dasarnya sangat bermanfaat sebagai masukan bagi para pegawai di lingkungan Diskominfo Kota Tegal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Diskominfo Kota Tegal beralamat di Jalan Ki Gede Sebayu No. 12 Kota Tegal, organisasi ini merupakan suatu lembaga pemerintah yang tugas pokoknya adalah membantu Walikota Tegal dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah serta tugas perbantuan di bidang komunikasi, informatika, persandian, dan statistik (Amin & Irawan, 2021). Tugas pokok tersebut diatur dalam Peraturan Walikota Tegal Nomor 18 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota, dan dijelaskan di dalam Peraturan Walikota Tegal Nomor 26 Tahun 2016 tentang Penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Tegal.

Kinerja sumber daya aparatur pada dasarnya sangat menentukan kelancaran penyelenggaraan pemerintahan di suatu daerah. Individu yang sangat berdedikasi pada profesinya, berdisiplin, dan berkinerja baik amat dibutuhkan dalam struktur pemerintahan. Mereka hanya dapat diperoleh dengan terus-menerus memberikan bimbingan, nasihat, dan motivasi. Tetapi, upaya-upaya tersebut tidak akan cukup apabila tidak didukung oleh keteladanan dari para atasan atau pegawai yang lebih senior tentang cara hidup berorganisasi, serta dilengkapi dengan pengawasan dan penyempurnaan terhadap mekanisme kerja.

Kinerja pegawai Diskominfo Kota Tegal yang menjadi obyek penelitian ini dapat diartikan sebagai pekerjaan atau tugas yang dapat diselesaikan oleh individu dalam suatu organisasi selama periode waktu yang terkait dengan standar

atau ukuran nilai tertentu (Umam, 2018). Kinerja menurut (Mangkunegara, 2010) merupakan konsekuensi dari kualitas atau kuantitas kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Uno & Lamatenggo, 2012), kinerja mengacu pada pekerjaan yang diselesaikan setiap pegawai guna memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Perilaku disiplin pada pegawai Diskominfo Kota Tegal dirasakan cukup tinggi. Hal ini dapat tercermin dari data yang disajikan pada Tabel 1 berikut ini. PNS Diskominfo Kota Tegal mempunyai nilai perilaku disiplin rata-rata 80,63 yang termasuk dalam kategori baik pada tahun 2019. Pada tahun 2020, nilai rata-rata kedisiplinan meningkat menjadi 81,17, yang artinya kedisiplinan pegawai menjadi lebih baik dibandingkan tahun sebelumnya. Peningkatan kedisiplinan ini antara lain dikarenakan adanya evaluasi terhadap perilaku pegawai, sehingga menumbuhkan kesadaran untuk memperbaikinya.

Tabel 1. Penilaian Kedisiplinan PNS Diskominfo Kota Tegal Tahun 2019 dan 2020

Unit Kerja	Tahun	Perilaku	Nilai Rata-rata
Diskominfo	2020	Disiplin	81,17
Diskominfo	2019	Disiplin	80,63

Disiplin merupakan suatu strategi yang digunakan oleh pemimpin untuk mengubah perilaku dan meningkatkan pengetahuan serta kemauan seseorang untuk mematuhi semua standar organisasi dan norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Rasa tanggung jawab seseorang atas tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya tercermin dalam disiplin yang baik. Disiplin yang tinggi merupakan perwujudan antusiasme di kalangan para pegawai untuk bekerja di organisasinya. Oleh karena itu, setiap pimpinan perlu selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Seorang pemimpin akan dianggap efisien dalam kepemimpinannya jika bawahannya memiliki tingkat disiplin yang memadai. Muslimat & (Wahid, 2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Farisi dkk (2020) serta Wahyudi (2019) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Satedjo dan Kempa (2017) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin pegawai dalam faktanya memiliki keterkaitan dengan motivasi kerja. Seorang pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat melaksanakan disiplin kerja dengan baik (Afandi, 2018). Motivasi di tempat kerja adalah suatu komponen yang penting dari tujuan organisasi untuk meningkatkan semangat kerja di kalangan pegawainya. Motivasi muncul dari dalam diri seseorang atau individu sebagai hasil dari inspirasi dan dorongan untuk melakukan tindakan dengan benar, menyenangkan, dan serius untuk mencapai hasil yang lebih baik dan berkualitas.

SDM yang berkualitas dapat dihasilkan dari lingkungan organisasi yang memungkinkan pegawainya merasa nyaman dan terpenuhi semua kebutuhannya. Kondisi ini akan menjaga motivasi mereka untuk bekerjasama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi kondusif bisa bermacam-macam dan sangat tergantung pada karakteristik dari masing-masing organisasi. Tetapi, kondisi yang kondusif secara umum dapat diciptakan melalui fasilitas yang disediakan dengan lengkap, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, tersedianya peluang untuk aktualisasi diri, adanya kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, tersedianya skema jaminan hari tua, dan lain-lain.

Upaya untuk mempertahankan dan mengendalikan motivasi sangat penting, karena motivasi adalah kekuatan yang mendorong setiap individu untuk bertindak atau mencapai sesuatu. Jika seseorang tidak memiliki dorongan yang besar untuk melakukan sesuatu, maka dia tidak akan pernah menjalankannya secara optimal. Dari pengamatan yang dilakukan, terdapat motivasi kerja yang masih relatif rendah pada pegawai Diskominfo Kota Tegal. Kondisi ini mengakibatkan tidak adanya gairah pegawai dalam bekerja, sehingga memerlukan adanya dorongan dari atasan.

Selain motivasi, menurut, suatu organisasi juga harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual atau personal. Sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan kerja menurut (Ariwibowo et al., 2022) merupakan penilaian yang menggambarkan perasaan dan sikap senang atau sedih serta puas atau tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya.

Semakin tinggi tingkat kepuasan yang diterima, maka semakin banyak komponen pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai individu, dan begitu pula sebaliknya. Rendahnya kepuasan kerja di kalangan pegawai merupakan suatu gejala ketidakstabilan pada organisasi. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan pegawai diantaranya bersumber dari sikap pimpinan, kompensasi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Ketidakpuasan para pegawai Diskominfo Kota Tegal pada umumnya lebih disebabkan oleh jenis dan tingkat jabatan yang diampu, karena terdapat ketidaksesuaian dengan latar belakang pendidikan mereka. Selain itu, para pegawai juga merasa kurang puas ketika mereka harus bekerja di luar jam kerja, tetapi tidak mendapatkan uang lembur.

Selanjutnya, komitmen organisasi merupakan tantangan lain yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan pada suatu organisasi, karena berperan penting dalam membantu pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Komitmen para pegawai dalam penyelesaian tugas pada Diskominfo Kota Tegal juga dikategorikan cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari data yang dipaparkan pada Tabel 2

Tabel 2. Penilaian Komitmen PNS Diskominfo Kota Tegal Tahun 2019 dan 2020

Unit Kerja	Tahun	Perilaku	Nilai Rata-rata
Diskominfo	2020	Komitmen	81,09

Unit Kerja	Tahun	Perilaku	Nilai Rata-rata
Diskominfo	2019	Komitmen	80,81

Nilai rata-rata perilaku komitmen para pegawai Diskominfo Kota Tegal adalah 80,81 yang termasuk dalam kategori baik pada tahun 2019. Nilai tersebut kemudian meningkat menjadi 81,17 pada tahun 2020, yang berarti bahwa telah terjadi suatu perbaikan komitmen di kalangan pegawai Diskominfo Kota Tegal. Perbaikan komitmen seperti ini diharapkan dapat terus berlangsung pada tahun-tahun selanjutnya, sehingga kinerja para pegawai terus membaik, dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat semakin bermutu.

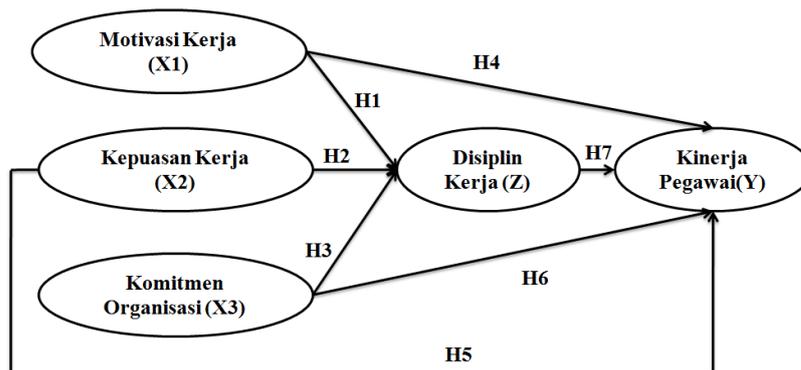
Komitmen organisasi memerlukan lebih dari sekedar loyalitas pasif, karena memerlukan pula suatu interaksi aktif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi (Pusparani, 2021). Menurut Hakim & Hamid, (2021), pegawai yang berdedikasi tinggi lebih cenderung merasa nyaman di tempat kerja, bangga dengan organisasi, mampu mempertanggungjawabkan tugas dan kewajibannya, serta percaya bahwa mereka memiliki kewajiban moral. Faktor-faktor tersebut diharapkan dapat mendukung keberhasilan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis ingin melaksanakan suatu penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai Mediator, dengan studi kasus pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tegal.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Kinerja pegawai dapat meningkat ataupun menurun jika dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi serta disiplin kerja. Hubungan faktor tersebut dapat digambarkan dalam kerangka dasar penelitian di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Pada instansi untuk mencapai tujuan dari instansi tersebut membutuhkan faktor penunjang sehingga goals yang diinginkan instansi dapat tercapai. Semakin baik faktor tersebut maka instansi tersebut akan semakin baik hasil yang akan didapatkan.

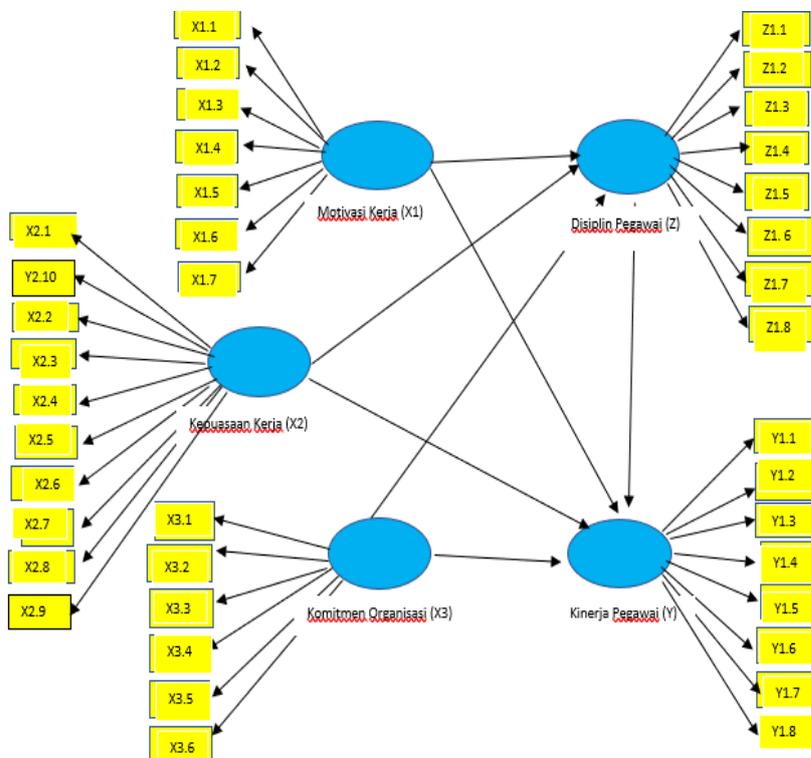
2.2 Hipotesis

- H₁: Motivasi kerja diduga berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai
- H₂: Kepuasan kerja diduga berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai
- H₃: Komitmen organisasi diduga berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai
- H₄: Motivasi kerja diduga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai
- H₅: Kepuasan kerja diduga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai
- H₆: Komitmen organisasi diduga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai
- H₇: Disiplin kerja diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H₈: Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
- H₉: Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
- H₁₀: Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

2.3 Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan penelitian eksplanasi, karena menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen, dengan melibatkan pula suatu variabel perantara. jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan melakukan observasi. Sedangkan sekunder di penelitian ini berupa SKP pegawai tahun 2019 dan 2020 yang diperoleh dari data kepegawaian yang tersedia di Dinas Diskominfo Kota Tegal. Populasi dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu jumlah sampel yang diambil sama dengan populasinya. Dengan demikian, jumlah sampel dalam-penelitian ini adalah 49 orang

pegawai Diskominfo Kota Tegal yang dijadikan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu mulai dari uji validitas dan realibilitas, asumsi klasik hingga pengujian menggunakan SEM. Hubungan indikator variabel laten dependen dan independen dengan konstruksinya yang akan mempengaruhi antar variabel dapat digambarkan pada diagram jalur yang ada dibawah ini :



Gambar 2. Diagram Jalur Indikator Antar Variabel

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Diskominfo Kota Tegal yang berjumlah 49 orang. Data yang disajikan pada Tabel 4 dibawah ini menunjukkan bahwa responden yang menjadi sampel penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki, yaitu berjumlah 29 orang atau 59,18 persen. Sedangkan responden perempuan berjumlah 20 orang atau setara dengan 40,82 persen dari total responden. Jumlah responden dominan laki-laki dikarenakan jumlah pegawai Diskominfo persentase terbanyak adalah laki-laki maka akan lebih cepat dalam mengambil keputusan pada data responden.

Tabel 3. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	29	59,18
2.	Perempuan	20	40,82
	Jumlah	49	100,0

Responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 4 kategori usia sebagai berikut:

1. rentang usia 20-30 tahun berjumlah 12 orang atau 24,49 persen;
 2. rentang usia 31-40 tahun berjumlah 15 orang atau 30,61 persen;
 3. rentang usia 41-45 tahun berjumlah 14 orang atau 28,57 persen; dan
 4. rentang usia lebih dari 45 tahun berjumlah 8 orang atau 16,33 persen.
- Responden pada rentang usia 31-40 mendominasi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4. Komposisi Responden Berdasarkan Usia

No.	Rentang Usia (Tahun)	Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	20-30	12	24,49
2.	31-40	15	30,61
3.	41-45	14	28,57
4.	> 45	8	16,33
	Jumlah	49	100

3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 75 butir pernyataan dengan metode product moment. Kriterianya adalah apabila nilai $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid atau tidak dapat digunakan sebagai alat ukur atau instrumen penelitian. Sedangkan apabila nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan valid sebagai alat ukur, sehingga selanjutnya dapat digunakan dalam pengumpulan data. Adapun hasil pengujian validitas disajikan pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X1 01	0,388	0,737	Valid
X1 02	0,667	0,737	Valid
X1 03	0,413	0,737	Valid
X1 04	0,444	0,737	Valid
X1 05	0,716	0,737	Valid
X1 06	0,652	0,737	Valid
X1 07	0,625	0,737	Valid
X1 08	0,640	0,737	Valid
X1 09	0,458	0,737	Valid
X1 10	0,609	0,737	Valid
X1 11	0,666	0,737	Valid
X1 12	0,541	0,737	Valid
X1 13	0,528	0,737	Valid
X1 14	0,388	0,737	Valid

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data untuk variabel motivasi kerja dalam kuisisioner dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ sebesar 0,373.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X2 01	0,604	0,737	Valid
X2 02	0,573	0,737	Valid
X2 03	0,673	0,737	Valid
X2 04	0,692	0,737	Valid
X2 05	0,539	0,737	Valid
X2 06	0,439	0,737	Valid
X2 07	0,460	0,737	Valid
X2 08	0,453	0,737	Valid
X2 09	0,413	0,737	Valid
X2 10	0,481	0,737	Valid
X2 11	0,409	0,737	Valid
X2 12	0,544	0,737	Valid
X2 13	0,715	0,737	Valid
X2 14	0,697	0,737	Valid
X2 15	0,612	0,737	Valid
X2 16	0,409	0,737	Valid
X2 17	0,775	0,737	Valid
X2 18	0,790	0,737	Valid
X2 19	0,790	0,737	Valid
X2 20	0,660	0,737	Valid

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data pada variabel kepuasan kerja dalam kuisisioner dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ sebesar 0,373.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X3 01	0,766	0,737	Valid
X3 02	0,687	0,737	Valid
X3 03	0,833	0,737	Valid
X3 04	0,718	0,737	Valid
X3 05	0,489	0,737	Valid
X3 06	0,833	0,737	Valid
X3 07	0,415	0,737	Valid

Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X3 08	0,458	0,737	Valid
X3 09	0,635	0,737	Valid
X3 10	0,767	0,737	Valid
X3 11	0,653	0,737	Valid
X3 12	0,601	0,737	Valid

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data dalam variabel komitmen organisasi dalam kuisioner dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} sebesar 0,373.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Z 01	0,405	0,737	Valid
Z 02	0,654	0,737	Valid
Z 03	0,441	0,737	Valid
Z 04	0,685	0,737	Valid
Z 05	0,623	0,737	Valid
Z06	0,794	0,737	Valid
Z 07	0,553	0,737	Valid
Z 08	0,666	0,737	Valid
Z 09	0,699	0,737	Valid
Z 10	0,571	0,737	Valid
Z 11	0,823	0,737	Valid
Z 12	0,741	0,737	Valid
Z 13	0,699	0,737	Valid

Pada Tabel 8 di atas menunjukkan seluruh butir pernyataan yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data dari variabel komitmen organisasi dalam kuisioner dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} sebesar 0,373.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Y 01	0,446	0,737	Valid
Y 02	0,739	0,737	Valid
Y 03	0,476	0,737	Valid
Y 04	0,429	0,737	Valid
Y 05	0,441	0,737	Valid
Y 06	0,699	0,737	Valid
Y 07	0,816	0,737	Valid
Y 08	0,538	0,737	Valid
Y 09	0,470	0,737	Valid
Y 10	0,501	0,737	Valid
Y 11	0,500	0,737	Valid
Y 12	0,452	0,737	Valid
Y 13	0,680	0,737	Valid
Y 14	0,523	0,737	Valid
Y 15	0,589	0,737	Valid
Y 16	0,575	0,737	Valid

Tabel 9 di atas menunjukkan seluruh butir pernyataan yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data pada pengukuran variabel kinerja pegawai dalam kuisioner dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} sebesar 0,373.

3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas atau kehandalan adalah alpha-cronbach. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $>$ 0,70 (Ghozali, 2011). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Nilai Cronbach Akpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X_1)	0,847	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X_2)	0,906	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi (X_3)	0,899	Reliabel
4.	Disiplin Kerja (Z)	0,909	Reliabel

No.	Variabel Penelitian	Nilai Cronbach Akpha	Keterangan
5.	Kinerja Pegawai (Y)	0,879	Reliabel

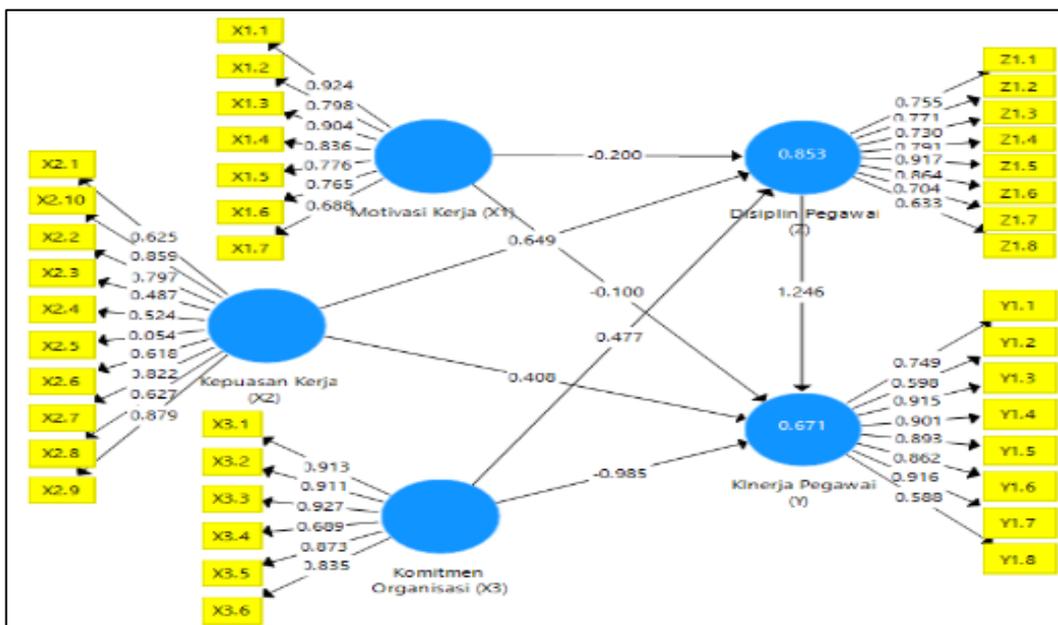
Seluruh butir pernyataan terbukti reliabel, karena memiliki nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,70.

3.3 Hasil Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Structural Equational Modelling (SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS.

3.3.1 Hasil Permodelan Diagram Jalur

Pada tahapan ini digambarkan jalur-jalur hubungan antarvariabel yang diteliti sesuai dengan pengembangan kerangka berpikir yang diajukan sebelumnya.



Gambar 3. Diagram Jalur

Berdasarkan Gambar 3 terlihat bahwa model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang dimediasi oleh Disiplin Pegawai (Z). Variabel-variabel ini saling dihubungkan, dan kemudian akan dicari signifikansi dari hubungan-hubungan tersebut.

3.3.2 Hasil Evaluasi Model

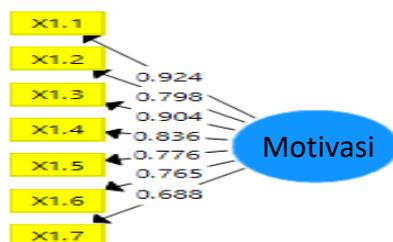
Tahap selanjutnya adalah evaluasi model yang terdiri atas pengukuran terhadap 2 model, yaitu inner model dan outer model.

3.3.2.1 Outer Model

Pengujian evaluasi outer model yang telah melakukan pengujian validitas konvergen (convergent validity). Pengujian validitas converge didasarkan pada perolehan nilai loading faktor yang menggambarkan kekuatan indikator dalam mewakili variabel dengan hasil sebagai berikut:

3.3.2.2 Analisis konfirmatori faktor variabel Motivasi kerja

Analisis konfirmatori faktor yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 4. Konfirmatori faktor Variabel Motivasi Kerja

Tabel 11. Goodness of fit

Parameter	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
DF	> 0	1	Memenuhi
Chi-Square	< 66,339	32,761	Memenuhi
Probability	> 0,05	0,542	Memenuhi
AGFI	≥ 0,80	0,873	Memenuhi
GFI	≥ 0,90	0,944	Memenuhi
CFI	≥ 0,90	0,976	Memenuhi
TLI	≥ 0,90	0,941	Memenuhi
RMSEA	≤ 0,08	0,041	Memenuhi

Berdasarkan hasil analisis konfirmatori faktor variabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien faktor loading dinyatakan telah memenuhi syarat yang ditetapkan yaitu sebesar 0,50 dan sebagaimana diketahui pada tabel 11 tentang uji kelayakan goodness of fit telah memenuhi kriteria masing-masing parameter sehingga dapat dirumuskan persamaan model hubungan masing-masing indikator dalam mewakili variabel konstraknya sebagai berikut:

$X1.1 = 0,924 \text{ Motivasi Kerja} + e1.$

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X1.1 dalam mewakili konstruk motivasi kerja sebesar 0,924.

$X1.2 = 0,798 \text{ Motivasi Kerja} + e2.$

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X1.2 dalam mewakili konstruk motivasi kerja sebesar 0,798.

$X1.3 = 0,904 \text{ Motivasi Kerja} + e3.$

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X1.3 dalam mewakili konstruk motivasi kerja sebesar 0,904.

$X1.4 = 0,836 \text{ Motivasi Kerja} + e4.$

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X1.4 dalam mewakili konstruk motivasi kerja sebesar 0,836.

$X1.5 = 0,776 \text{ Motivasi Kerja} + e5.$

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X1.5 dalam mewakili konstruk motivasi kerja sebesar 0,776.

$X1.6 = 0,765 \text{ Motivasi Kerja} + e6.$

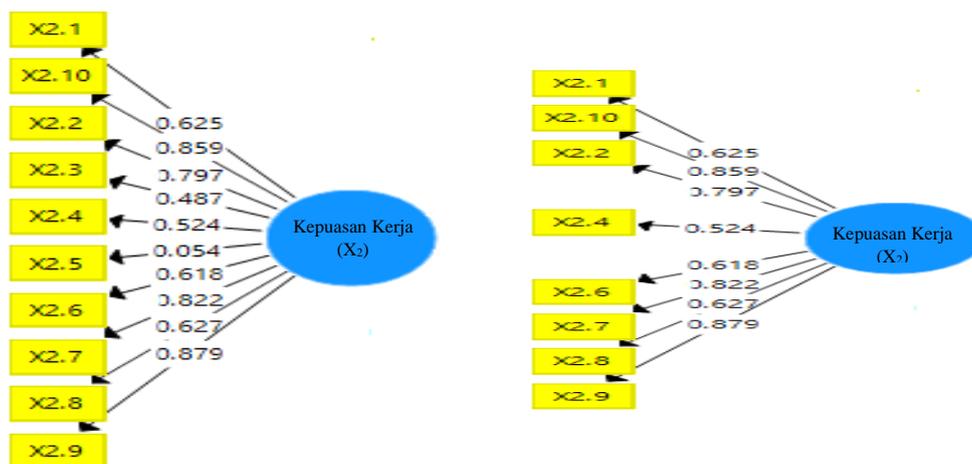
Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X1.6 dalam mewakili konstruk motivasi kerja sebesar 0,765.

$X1.7 = 0,688 \text{ Motivasi Kerja} + e7.$

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X1.7 dalam mewakili konstruk motivasi kerja sebesar 0,688.

3.3.2.3 Analisis konfirmatori faktor variabel Kepuasan Kerja

Analisis konfirmatori faktor yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil analisis konfirmatori faktor

Tabel 12. Goodness of fit

Parameter	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
DF	> 0	7	Memenuhi

Parameter	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square	< 66,339	41,83	Memenuhi
Probability	> 0,05	0,032	Memenuhi
AGFI	≥ 0,80	0,881	Memenuhi
GFI	≥ 0,90	0,920	Memenuhi
CFI	≥ 0,90	0,907	Memenuhi
TLI	≥ 0,90	0,911	Memenuhi
RMSEA	≤ 0,08	0,032	Memenuhi

Berdasarkan hasil analisis konfirmatori faktor variabel di atas diketahui terdapat indikator nilai koefisien faktor loading dibawah kriteria 0,50 yaitu pada indikator X2.3 sebesar 0,487 dan X2.5 sebesar 0,054 sehingga indikator tersebut dapat dihilangkan atau di drop dari model sedangkan indikator lainnya dinyatakan telah memenuhi syarat yang ditetapkan yaitu sebesar 0,50 dan sebagaimana diketahui pada tabel 12 hasil uji kelayakan goodness of fit telah memenuhi kriteria masing-masing parameter sehingga dapat dirumuskan persamaan model hubungan masing-masing indikator dalam mewakili variabel konstraknya sebagai berikut:

$X_{2.1} = 0,625$ Kepuasan Kerja +e1

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X2.1 dalam mewakili konstruk kepuasan kerja sebesar 0,625.

$X_{2.2} = 0,797$ Kepuasan Kerja +e2

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X2.2 dalam mewakili konstruk Kepuasan kerja sebesar 0,859.

$X_{2.4} = 0,524$ Kepuasan Kerja +e4

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X2.4 dalam mewakili konstruk Kepuasan kerja sebesar 0,524.

$X_{2.6} = 0,618$ Kepuasan Kerja +e6

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X2.6 dalam mewakili konstruk Kepuasan kerja sebesar 0,618.

$X_{2.7} = 0,822$ Kepuasan Kerja +e7

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X2.7 dalam mewakili konstruk Kepuasan kerja sebesar 0,822.

$X_{2.8} = 0,627$ Kepuasan Kerja +e8

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X2.8 dalam mewakili konstruk Kepuasan kerja sebesar 0,627.

$X_{2.9} = 0,879$ Kepuasan Kerja +e9

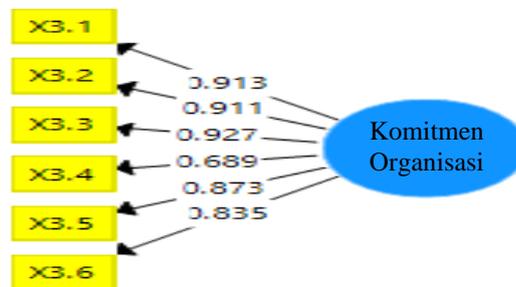
Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X2.9 dalam mewakili konstruk Kepuasan kerja sebesar 0,879.

$X_{2.10} = 0,859$ Kepuasan Kerja +e9

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X2.10 dalam mewakili konstruk Kepuasan kerja sebesar 0,859.

3.3.2.4 Analisis konfirmatori faktor variabel Komitmen Organisasi

Analisis konfirmatori faktor yang dilakukan terhadap variabel komitmen organisasi dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 5. Konfirmatori faktor Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 13. Goodness of fit

Parameter	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
DF	> 0	6	Memenuhi
Chi-Square	< 66,339	23,716	Memenuhi
Probability	> 0,05	0,168	Memenuhi
AGFI	≥ 0,80	0,898	Memenuhi
GFI	≥ 0,90	0,928	Memenuhi

Parameter	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
CFI	≥ 0,90	0,958	Memenuhi
TLI	≥ 0,90	0,987	Memenuhi
RMSEA	≤ 0,08	0,052	Memenuhi

Berdasarkan hasil analisis konfirmatori faktor variabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien faktor loading dinyatakan telah memenuhi syarat yang ditetapkan yaitu sebesar 0,50 dan sebagaimana diketahui pada tabel 13 hasil uji kelayakan goodness of fit telah memenuhi kriteria masing-masing parameter sehingga dapat dirumuskan persamaan model hubungan masing-masing indikator dalam mewakili variabel konstraknya sebagai berikut:

$X_{3.1} = 0,913 \text{ Komitmen Organisasi} + e_1$

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X3.1 dalam mewakili konstruk komitmen organisasi sebesar 0,913.

$X_{3.2} = 0,911 \text{ komitmen organisasi} + e_2$

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X3.2 dalam mewakili konstruk komitmen organisasi sebesar 0,911.

$X_{3.3} = 0,927 \text{ komitmen organisasi} + e_3$

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X3.3 dalam mewakili konstruk komitmen organisasi sebesar 0,927.

$X_{3.4} = 0,689 \text{ komitmen organisasi} + e_4$

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X3.4 dalam mewakili konstruk komitmen organisasi sebesar 0,689.

$X_{3.5} = 0,873 \text{ komitmen organisasi} + e_5$

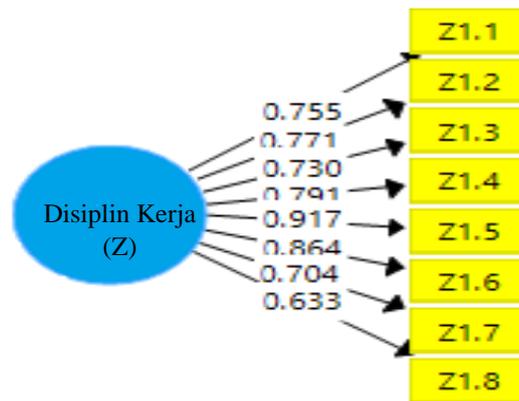
Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X3.5 dalam mewakili konstruk komitmen organisasi sebesar 0,873.

$X_{3.6} = 0,835 \text{ komitmen organisasi} + e_6$

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator X3.6 dalam mewakili konstruk komitmen organisasi sebesar 0,835.

3.3.2.5 Analisis konfirmatori faktor variabel Disiplin Kerja

Analisis konfirmatori faktor yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 6. Konfirmatori faktor Variabel Disiplin Kerja

Tabel 14. Goodness of fit

Parameter	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
DF	> 0	1	Memenuhi
Chi-Square	< 66,339	34,556	Memenuhi
Probability	> 0,05	0,167	Memenuhi
AGFI	≥ 0,80	0,846	Memenuhi
GFI	≥ 0,90	0,963	Memenuhi
CFI	≥ 0,90	0,974	Memenuhi
TLI	≥ 0,90	0,985	Memenuhi
RMSEA	≤ 0,08	0,022	Memenuhi

Berdasarkan hasil analisis konfirmatori faktor variabel disiplin kerja di atas diketahui bahwa nilai koefisien faktor loading dinyatakan telah memenuhi syarat yang ditetapkan yaitu sebesar 0,50 dan sebagaimana diketahui pada tabel 14 hasil uji kelayakan goodness of fit telah memenuhi kriteria masing-masing parameter sehingga dapat dirumuskan persamaan model hubungan masing-masing indikator dalam mewakili variabel konstraknya sebagai berikut:

Z.1 = 0,755 disiplin kerja +e1

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator Z.1 dalam mewakili konstruk disiplin kerja sebesar 0,755.

Z.2 = 0,771 disiplin kerja +e2

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator Z.2 dalam mewakili konstruk disiplin kerja sebesar 0,771.

Z.3 = 0,730 disiplin kerja +e3

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator Z.3 dalam mewakili konstruk disiplin kerja sebesar 0,730.

Z.4 = 0,791 disiplin kerja +e4

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator Z.4 dalam mewakili konstruk disiplin kerja sebesar 0,791.

Z.5 = 0,917 disiplin kerja +e5

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator Z.5 dalam mewakili konstruk disiplin kerja sebesar 0,917.

Z.6 = 0,864 disiplin kerja +e6

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator Z.6 dalam mewakili konstruk disiplin kerja sebesar 0,864.

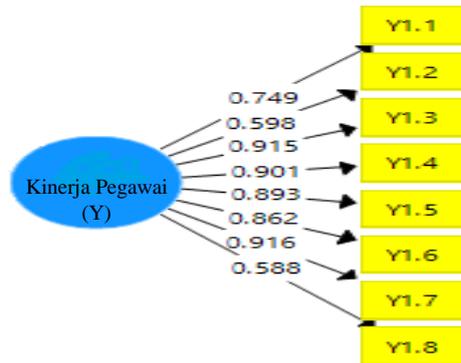
Z.7 = 0,704 disiplin kerja +e7

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator Z.7 dalam mewakili konstruk disiplin kerja sebesar 0,704.

Z.8 = 0,633 disiplin kerja +e8

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator Z.8 dalam mewakili konstruk disiplin kerja sebesar 0,633.

3.3.2.6 Analisis konfirmatori faktor variabel Kinerja Pegawai



Gambar 7. Konfirmatori faktor Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 15. Goodness of fit

Parameter	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
DF	> 0	5	Memenuhi
Chi-Square	< 66,339	34,021	Memenuhi
Probability	> 0,05	0,067	Memenuhi
AGFI	≥ 0,80	0,893	Memenuhi
GFI	≥ 0,90	0,955	Memenuhi
CFI	≥ 0,90	0,978	Memenuhi
TLI	≥ 0,90	0,931	Memenuhi
RMSEA	≤ 0,08	0,021	Memenuhi

Berdasarkan hasil analisis konfirmatori faktor variabel kinerja pegawai di atas diketahui bahwa nilai koefisien faktor loading dinyatakan telah memenuhi syarat yang ditetapkan yaitu sebesar 0,50 dan sebagaimana diketahui pada tabel 15 hasil uji kelayakan goodness of fit telah memenuhi kriteria masing-masing parameter sehingga dapat dirumuskan persamaan model hubungan masing-masing indikator dalam mewakili variabel konstruksya sebagai berikut:

Y.1 = 0,749 kinerja pegawai +e1

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator Y.1 dalam mewakili konstruk kinerja pegawai sebesar 0,749.

Y.2 = 0,598 kinerja pegawai +e2

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator Y.2 dalam mewakili konstruk kinerja pegawai sebesar 0,598.

Y.3 = 0,915 kinerja pegawai +e3

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator Y.3 dalam mewakili konstruk kinerja pegawai sebesar 0,915.

Y.4 = 0,901 kinerja pegawai +e4

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator Y.4 dalam mewakili konstruk kinerja pegawai sebesar 0,901.

Y.5 = 0,893 kinerja pegawai +e5

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator Y.5 dalam mewakili konstruk kinerja pegawai sebesar 0,893.

Y.6 = 0,862 kinerja pegawai +e6

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator Y.6 dalam mewakili konstruk kinerja pegawai sebesar 0,862.

Y.7 = 0,916 kinerja pegawai +e7

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator Y.7 dalam mewakili konstruk kinerja pegawai sebesar 0,916.

Y.8 = 0,588 kinerja pegawai +e8

Persamaan model di atas menunjukkan bahwa kemampuan indikator Y.8 dalam mewakili konstruk kinerja pegawai sebesar 0,588.

3.3.2.7 Validitas Diskriminan (discriminant validity)

Pengujian validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui nilai rata-rata varian yang di ekstraksi pada tiap indikator terhadap masing-masing variabel latennya dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil pengujian Discriminant Validity

Variabel	Nilai AVE	Cut Off Value	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,667	0,50	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	0,544	0,50	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	0,742	0,50	Valid
Disiplin Kerja (Z)	0,601	0,50	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,662	0,50	Valid

Berdasarkan tabel 16 di atas diketahui bahwa nilai rata-rata variance lebih besar dari nilai acuan sebesar 0,50. Hal ini berarti bahwa masing-masing variabel dinyatakan memiliki tingkat validitas yang baik karena nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,50.

3.3.2.8 Realiabilitas Komposit (Composite Reliability)

Pengujian reliabilitas komposit dilakukan untuk mengetahui kehandalan dari alat ukur yang digunakan pada masing-masing variabel dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil pengujian Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability		Crobanch's Alpha		Keterangan
	Cut Off Value	Hasil	Cut Off Value	Hasil	
Motivasi Kerja (X ₁)	0,70	0,933	0,70	0,916	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,70	0,903	0,70	0,878	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,70	0,945	0,70	0,930	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,70	0,923	0,70	0,902	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,70	0,938	0,70	0,921	Reliabel

Berdasarkan tabel 17 di atas diketahui bahwa seluruh variabel dinyatakan memiliki tingkat kehandalan yang baik karena nilai hasil pengujian lebih besar dari nilai acuan sebesar 0,7.

3.3.2.9 Inner Model

Tahapan selanjutnya setelah dilakukan outer model adalah evaluasi inner model sebagaimana hasil pengujian berikut ini:

3.3.2.10 Uji Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun hasilnya sebagai berikut:

1. Nilai koefisien determinasi pada variabel disiplin pegawai sebesar 0,851, berdasarkan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa disiplin pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tegal dipengaruhi oleh variabel bebas sebesar 0,851 atau 85,1% sedangkan sisanya sebesar 14,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Nilai koefisien determinasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,647, berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai Diskominfo Kota Tegal dipengaruhi oleh variabel yang diteliti sebesar 0,67 atau 64,7% dan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.3.2.11 Uji Q Square (Q²)

Uji Q-square (Q²) dilakukan untuk evaluasi prediksi estimasi model yang relevan dengan tujuan mengukur tingkat kebaikan nilai observasi yang dilakukan oleh model serta parameter yang diestimasi. Pengujian Q-square (Q²) menilai bahwa model dinyatakan semakin baik apabila nilai Q-square (Q²) semakin mendekati 1. Adapun formulasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= 1 - (1 - R^2_1) \cdot (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,851) \cdot (1 - 0,647) \\
 &= 1 - (0,149) \cdot (0,353) \\
 &= 1 - 0,053 = \underline{0,947}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka diperoleh nilai Q² sebesar 0,947 yang dapat diartikan bahwa model dapat dikatakan baik dikarenakan nilai Q² semakin mendekati 1.

3.3.2.12 Pengujian Hipotesis

Tahap akhir setelah dilakukan pengujian-pengujian prasyarat terhadap instrument dan data penelitian adalah melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping yang dikembangkan oleh Geiser dan Stoner dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 18. Tabel Hasil Pengujian pengaruh langsung dengan uji bootstrapping

	Sampel Asli (O)	Standar Error	t _{hitung}	Keterangan
Disiplin Pegawai (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	1,406	0,316	4,452	Hipotesis diterima
Kepuasan Kerja (X2) -> Disiplin Pegawai (Z)	0,676	0,150	4,514	Hipotesis diterima
Kepuasan Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,127	0,338	0,370	Hipotesis ditolak
Komitmen Organisasi (X3) -> Disiplin Pegawai (Z)	0,500	0,191	2,615	Hipotesis diterima
Komitmen Organisasi (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0,921	0,279	3,301	Hipotesis diterima
Motivasi Kerja (X1) -> Disiplin Pegawai (Z)	-0,260	0,174	1,494	Hipotesis diterima
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0,048	0,262	0,185	Hipotesis ditolak

Berdasarkan hasil pengujian bootstrapping pada tabel 20 di atas maka dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

1. Nilai koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin pegawai sebesar -0,260 dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,494 yang berarti lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 0,679 dengan taraf signifikansi 0,50 pada taraf pengujian dua arah. Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap disiplin kerja secara signifikan sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis (H₁) dinyatakan diterima.
2. Nilai koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai sebesar 0,676 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,514 yang berarti lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 0,679 dengan taraf signifikansi 0,50 pada taraf pengujian dua arah. Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap disiplin kerja secara signifikan sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis (H₂) dinyatakan diterima.
3. Nilai koefisien pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin pegawai sebesar 0,500 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,615 yang berarti lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 0,679 dengan taraf signifikansi 0,50 pada taraf pengujian dua arah. Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja secara signifikan sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis (H₃) dinyatakan diterima.
4. Nilai koefisien pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 1,406 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,452 yang berarti lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 0,679 dengan taraf signifikansi 0,50 pada taraf pengujian dua arah. Hasil ini berarti bahwa terdapat pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai secara signifikan sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis (H₄) dinyatakan diterima.

5. Nilai koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar -0,048 dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,185 yang berarti lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 0,679 dengan taraf signifikansi 0,50 pada taraf pengujian dua arah. Hasil ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis (H_5) dinyatakan ditolak.
6. Nilai koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,127 dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,377 yang berarti lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 0,679 dengan taraf signifikansi 0,50 pada taraf pengujian dua arah. Hasil ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis (H_6) dinyatakan ditolak.
7. Nilai koefisien pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar -0,921 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,615 yang berarti lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 0,679 dengan taraf signifikansi 0,50 pada taraf pengujian dua arah. Hasil ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai secara signifikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis (H_7) dinyatakan diterima.

3.4 Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis dalam pengujian hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar -0,260 atau dapat diartikan bahwa semakin meningkat motivasi pegawai dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai Diskominfo Kota Tegal.

Jufrizen & Sitorus, (2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini dengan hasil motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

3.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 0,6766 atau dapat diartikan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja pegawai dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai Diskominfo Kota Tegal.

Setiawan, (2018) dalam penelitiannya tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja menemukan bahwa kepuasan kerja yang terbentuk pada pegawai akan berpengaruh terhadap implementasi disiplin pegawai. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini tentang kepuasan kerja terhadap disiplin pegawai.

3.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 0,500 atau dapat diartikan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang diterapkan dalam sebuah kebijakan dan aturan yang berlaku maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai Diskominfo Kota Tegal.

Andriyani et al., (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Penerapan komitmen organisasi yang berkeadilan berdampak pada timbulnya rasa tanggung jawab dari diri pegawai untuk menjalankan nilai-nilai yang telah ditetapkan dalam organisasi. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa penelitian sebelumnya mendukung penelitian ini yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

3.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 1,406 atau dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja pegawai meningkat maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Diskominfo Kota Tegal.

Robbins & Judge, (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan salah satu penilaian kinerja pegawai sehingga apabila disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu tersebut sejalan dengan penelitian ini tentang pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut karena Pegawai tidak diberikan motivasi secara langsung dari atasan sehingga mengakibatkan pegawai tidak memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaannya dan berakibat pada rendahnya kinerja pegawai pada Diskominfo Kota Tegal.

Ardini dan Fadi (2017), Sekartini (2016 dan siregar (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya. Motivasi pegawai yang tidak konsisten dapat berdampak pada kinerja dikarenakan ketika variabel yang menjadi stimulus motivasi hilang maka biasanya akan berdampak pada menurunnya motivasi tersebut.

3.4.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bagis et. al. (2019), Sari (2018) dan Sunaryo (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau semakin tinggi kepuasan kerja dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya.

3.4.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar -0,921 atau dapat diartikan bahwa apabila komitmen organisasi diterapkan secara baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Ardini dan Fadli (2017) dan Siregar (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang baik dan dilaksanakan secara konsisten akan berdampak pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai Diskominfo Kota Tegal, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai Diskominfo Kota Tegal, komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai Diskominfo Kota Tegal, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Diskominfo Kota Tegal, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Diskominfo Kota Tegal, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Diskominfo Kota Tegal, komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Diskominfo Kota Tegal.

REFERENCES

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amin, M. A. N. (2022). Analisis Abnormal Return dan Trading Volume Activity Sebelum dan Setelah Pengumuman Dividen PT. Kalbe Farma Saat Pandemi Covid-19. *CREATIVE RESEARCH MANAGEMENT JOURNAL*, 5(1), 56–63. <https://doi.org/doi.org/10.32663/crmj.v5i1.2461>
- Amin, M. A. N., & Irawan, B. P. (2021). Apakah Buyback Stock dapat memberikan Keuntungan Tidak Normal saat Pandemi? *PERMANA*, 13(1), 46–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.24905/permana.v13i1.159>
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Ariwibowo, J., Madris, M., & Patiro, S. P. S. (2022). Pengaruh Peluang Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sulawesi Barat. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(2), 126–134. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i2.2433>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Hakim, A. A. A., & Hamid, N. (2021). Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal PENGARUH PUBLIC SERVICE MOTIVATION DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(2). <https://doi.org/doi.org/10.37859/mrabj.v2i2.2427>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Vol. 4)*. Remaja Rosdakarya.
- Muslimat, A., & Wahid, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 121–127. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2121963>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.)*. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, 6681, 665–670.
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Surakarta). *Jurnal Prima Ekonomika*, 9(1), 48–64.
- Umam, K. (2018). *Perilaku organisasi (3rd ed., Issue 2)*. Pustaka Setia.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wahyudi. (2019). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4g2nx>