

PENGARUH DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN PETISAH

Dedi Kurnia
Universitas Islam Sumatera Utara
dedikurnia@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of the problem in this research is how the influence of discipline on work motivation. Influence of job satisfaction on work motivation. Influence of discipline on performance. Influence of job satisfaction on performance. Influence of work motivation on performance. The purpose of this research is for know influence and analyze of discipline on work motivation. For know influence and analyze of job satisfaction on work motivation. For know influence and analyze of discipline on performance. For know influence and analyze of job satisfaction on performance. For know influence and analyze of work motivation on performance. The sample in this research is 88 employees, with data analysis technique used is multiple linear regression analyze. The results of this research explain that discipline effect has a positive and significant on work motivation. Job satisfaction effect has a positive and significant on work motivation. Discipline effect has a positive and significant on performance. Job satisfaction effect has a positive and significant on performance. Work motivation effect has a positive and significant on performance

Keywords : *Discipline, Job satisfaction, Motivation, Loyalty*

ABSTRAK : Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Disiplin, Kepuasan kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi organisasi perlu diimbangi dengan kemampuan organisasi dalam menetapkan nilai-nilai yang mengarah pada tingginya tingkat kenyamanan pegawai terhadap organisasi. Salah satu alasan yang membuat sumber daya manusia memiliki suatu keunikan tersendiri disamping faktor-faktor lainnya sebagai penunjang keberlangsungan sebuah organisasi karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan,

dorongan, daya, dan karya yang berbeda-beda antara satu orang dengan orang lainnya. Tujuan organisasi tidak akan terwujud apabila tidak memperhatikan aspek-aspek yang dimiliki sumber daya manusia tersebut, secanggih apapun alat, mesin, dan faktor lain yang tersedia pada organisasi. Didalam organisasi, perbedaan-perbedaan tersebut selayaknya dapat diorganisir agar mampu menciptakan sebuah kerjasama tim dalam melewati perubahan pada era globalisasi saat ini.

Calquit (2009:113), menjelaskan kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil

kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2008:155) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Permasalahan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah pada saat ini masih perlu perhatian, hal ini dapat dilihat dari target pajak yang belum terpenuhi sesuai harapan.

Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, setiap organisasi perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Fakta yang ditemukan pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan masih ada pegawai yang pulang sebelum jam kerja serta masih ada pegawai yang memperpanjang jam istirahat. Walaupun Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah telah menerapkan peraturan yang begitu ketat tentang absensi, namun kenyataan di lapangan masih terjadi juga pelanggaran seperti yang terungkap pada fenomena diatas.

Menurut Hasibuan (2008:193), menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan organisasi/instansi dan norma sosial yang berlaku. Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan pegawai terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya

adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Fenomena disiplin pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah saat ini dapat dikategorikan cukup baik, akan tetapi masih ada juga pegawai yang melanggar peraturan yang telah diterapkan oleh kantor pajak seperti masih ada pegawai yang masih menunda pekerjaan yang diperintahkan atasan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah yaitu kepuasan kerja. Fenomena yang terjadi tentang kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah diantaranya masih ada pembagian tugas yang belum merata ke bawahan dari atasan sehingga menimbulkan ketidakpuasan pegawai.

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. Jalan Asrama No. 7A Sikambang C II Medan.

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2004:90) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan defenisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah yang berjumlah 113 orang,

dimana Kepala Kantor dan peneliti tidak dimasukkan sebagai populasi dengan rincian sebagai berikut :

2.2. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan pendapat Slovin dalam Sekaran dan Bougie (2010:112) dengan menggunakan formula sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Kesalahan yang ditolerir dalam penarikan sampel yaitu 0,05.

2.3. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan formula diatas, selanjutnya dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{113}{1 + 113(0,05)^2}$$

$$n = \frac{113}{1.28}$$

$$n = 88.28 = 88 \text{ orang}$$

Setelah perhitungan di atas, penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *stratified random sampling* yaitu penarikan sampel berdasarkan pada strata populasi pada setiap bagian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 orang pegawai, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

No	Definisi	Variabel	Indikator Pengukuran	Skala
1.	Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (<i>obedience</i>) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. (Siagian 2006 : 145)	Variabel bebas	1) Ketepatan waktu 2) Menggunakan peralatan instansi dengan baik 3) Tanggung jawab yang tinggi 4) Ketaatan terhadap aturan instansi Rivai (2009:143)	Skala Ordinal
2.	Kepuasan kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Milkovich (2008:141)	Variabel bebas	1) Bersyukur 2) Tanggungjawab 3) Integritas 4) Kompensasi 5) Ruang kerja Milkovich (2008:147)	Skala Ordinal
3.	Motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2008:65)	Variabel terikat	1) Usaha meningkatkan kinerja 2) Penghargaan 3) Kebanggaan 4) Semangat dalam melaksanakan program. 5) Disukai. Hasibuan (2008:77)	Skala Ordinal
5.	Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi Rivai (2009:87)	Variabel terikat	1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Konsistensi Rivai (2009:97)	Skala Ordinal

Sumber : Siagian (2006), Hasibuan (2008), Rivai (2009), Milkovich (2008)

2.4. Uji Kualitas Data

2.4.1 Uji Validitas

Suliyanto (2011:133), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} maka indikator dinyatakan valid dan sebaliknya jika r_{tabel} lebih kecil dari pada r_{hitung} maka indikator dinyatakan tidak valid.

2.4.2. Uji Reliabilitas

Suliyanto (2011:136), uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang
Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One Shot* atau pengukuran sekali saja
Disini pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Program AMOS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

2.5. Uji Asumsi

Untuk menjamin kesempurnaan penggunaan alat analisis statistika inferensial, secara teoritik dibutuhkan beberapa asumsi yang harus dipenuhi, setidaknya-tidaknya ada tiga asumsi yang harus dipenuhi, yaitu data yang dianalisis berdistribusi normal, tidak ada gejala multikolinearitas dari seluruh data dari variabel eksogen dan tidak ada gejala heteroskedastisitas dari data yang dianalisis.

2.5.1. Uji Normalitas Data

Beberapa ciri dari sekelompok data yang mempunyai distribusi normal adalah bahwa dalam kelompok mempunyai satu harga rata-rata = 0 dengan standar deviasi = 1. Selain itu sekelompok data dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai harga rata-rata (*mean*), median dan modus yang sama besarnya. Teknik pengujian terhadap normalitas distribusi data dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai pendekatan, diantaranya dengan *scatter plot*, dengan nilai Z Kolmogorov Smirnov atau dengan pendekatan *Shapiro-Wilk*. Deteksi normalitas distribusi data dengan *scatter plot* dapat dilihat dari penyebaran titik koordinat data. Data dinyatakan berdistribusi normal jika data tersebar di sekitar garis diagonalnya. Sedang penggunaan pendekatan nilai Z *Kolmogorov Smirnov* atau *Shapiro-Wilk*, bahwa suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika harga taraf signifikansi yang dihasilkan dari pengujian lebih besar dari 0.05. Sebaliknya, jika taraf signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka disimpulkan data tidak berdistribusi normal.

1. Uji *Non Multicolinearity*

Multikolinearitas adalah terjadinya hubungan yang signifikan (nyata) antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya, dan hal seperti itu dalam penggunaan SEM tidak diperbolehkan. Dengan kata lain bahwa secara individu tidak boleh terjadi pengaruh atau hubungan antar variabel bebas. Alat analisis yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan harga dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika dalam perhitungan dihasilkan harga VIF kurang 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

2. Uji *Non Heteroscedasticity*

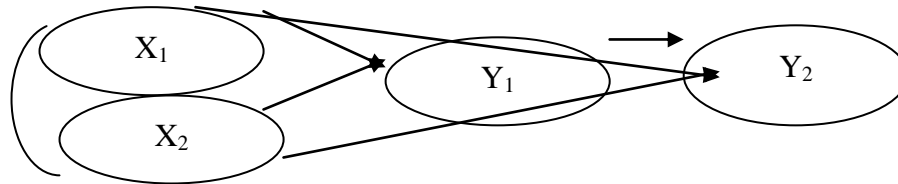
Heteroskedastisitas adalah gejala munculnya ketidaksamaan harga varians dari residual pada pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Asumsi yang diperlukan adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Deteksi terhadap ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser adalah teknik pengujian dengan cara meregresikan data dari setiap variabel bebas dengan harga absolut residualnya. Hipotesis pengujiannya adalah :

H_0 : Tidak terjadi heteroskedastisitas

H_1 : Terjadi heteroskedastisitas

Jika dari perhitungan dihasilkan harga taraf signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima, artinya data yang dianalisis tidak mempunyai gejala heteroskedastisitas.

2.6. Pengembangan Diagram Jalur



Gambar 1. Diagram jalur SEM

Dari gambar konseptual model penelitian tersebut, dapat disusun model strukturnya (*structural model*) sebagai berikut :

$$Y_1 : b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y_2 : b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1$$

2.7. Uji Kecocokan

Uji kecocokan ini dimaksudkan untuk menguji tingkat kecocokan (*fitness*) antara data empirik dengan model teoritiknya, validitas dan reliabilitas model pengukuran (*measurement model*) serta signifikansi koefisien-koefisien dalam model strukturalnya (*structural model*). Kecocokan untuk keseluruhan model (*overall model fit*) dapat digunakan beberapa alat evaluasi untuk *Goodness of Fit* (GOF) yang lazim digunakan dalam analisis SEM.

2.8. Modifikasi Model dan Interpretasi Hasil Analisis

Pada umumnya model dasar yang diuji seringkali tidak dapat menghasilkan angka yang *goodness*, oleh karena itu diperlukan modifikasi sesuai dengan petunjuk yang ada dalam *modified indicates*. Dengan melakukan berbagai modifikasi tersebut, diharapkan model dapat memberikan hasil yang baik, yaitu yang memenuhi kriteria sebagai model yang cocok. Dengan melakukan modifikasi tersebut, model yang diestimasi akan menghasilkan nilai residual kovarians yang kecil, bahkan mendekati nol. Sebagai tahap akhir dari SEM adalah memberikan penjelasan atau interpretasi

Sesuai dengan kerangka berpikir yang telah dipaparkan sebelumnya, dan juga sesuai dengan kerangka konseptual untuk konfirmatori setiap variabel, maka secara keseluruhan diagram jalur yang menunjukkan adanya hubungan dari satu variabel ke variabel yang lain dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut ini.

hasil dari analisis, agar data yang menjelaskan adanya pengaruh antar variabel menjadi bermakna dan mempunyai implikasi manajerial yang jelas.

2.9. Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis nilai *Critical Ratio* (CR) dan nilai *Probability* (P) dari hasil pengolahan data yang diperoleh, kemudian dibandingkan dengan batasan statistik yang disyaratkan, yaitu ≥ 1.96 untuk nilai CR dan ≤ 0.05 untuk nilai P. Apabila hasil pengolahan data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Pembahasan pada pengujian hipotesis dilakukan secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis yang diajukan, dengan ketentuan hipotesis :

Terima H_0 jika koefisien CR (t_{hitung}) $< 1,96$ atau koefisien P > 0.05 atau;

Terima H_a jika koefisien CR (t_{hitung}) $\geq 1,96$ atau koefisien P ≤ 0.05 .

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Berikut ini hasil uji validitas dari keempat variabel yang diteliti.

Tabel 2
Out put uji vaiditas

Variabel	Angket	r > 0.3	Sig < 0.05	Keterangan
Disiplin (X ₁)	X _{1.1}	0.878	0.000	Valid
	X _{1.2}	0.607	0.000	Valid
	X _{1.3}	0.625	0.000	Valid

Variabel	Angket	r > 0.3	Sig < 0.05	Keterangan
	X _{1,4}	0.549	0.000	Valid
Kepuasan kerja (X ₂)	X _{2,1}	0.781	0.000	Valid
	X _{2,2}	0.903	0.000	Valid
	X _{2,3}	0.574	0.000	Valid
	X _{2,4}	0.714	0.000	Valid
	X _{2,5}	0.724	0.000	Valid
Motivasi kerja (Y ₁)	Y _{1,1}	0.634	0.000	Valid
	Y _{1,2}	0.522	0.000	Valid
	Y _{1,3}	0.548	0.000	Valid
	Y _{1,4}	0.588	0.000	Valid
	Y _{1,5}	0.629	0.000	Valid
Kinerja (Y ₂)	Y _{2,1}	0.907	0.000	Valid
	Y _{2,2}	0.765	0.000	Valid
	Y _{2,3}	0.705	0.000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari Tabel 2, di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi butir-butir pernyataan untuk variabel keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai korelasinya lebih besar dari 0.3 dan nilai signifikansinya di bawah 0.05.

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas serangkaian item pernyataan dalam kehandalannya mengukur suatu variabel. Berikut ini hasil uji reliabilitas dari keempat variabel yang diteliti.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Reliabel/Tidak Reliabel	Keterangan
Disiplin (X ₁)	0.496	Reliabel (Tinggi)	Dipakai
Kepuasan Kerja (X ₂)	0.792	Reliabel (Cukup)	Dipakai
Motivasi Kerja (X ₃)	0.498	Reliabel (Tinggi)	Dipakai
Kinerja (Y)	0.701	Reliabel (Cukup)	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari Tabel 3, diatas, diketahui nilai r_{tabel} untuk uji dua sisi pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan jumlah sampel $N = 88.$, maka derajat bebasnya adalah $N - 2 = 88 - 2 = 86$, dan diketahui nilai $r_{tabel} = 0.210$. Dari hasil pengolahan data penelitian diperoleh nilai r_{hitung} pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka seluruh butir pernyataan untuk variabel disiplin dinyatakan reliabel.

3.3. Analisis Data Penelitian

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM). Namun demikian beberapa tahapan analisis akan dilakukan untuk membentuk satu model yang terbaik. Input data yang digunakan dalam penelitian ini adalah matrik varians/kovarians. Matriks kovarian dinilai memiliki keuntungan dalam memberikan

perbandingan yang valid antar populasi atau sampel yang berbeda, yang kadang tidak memungkinkan jika menggunakan model matriks korelasi. Model estimasi yang digunakan adalah *maximum likelihood estimation* karena jumlah data yang berada pada kisaran 100 – 200 buah. Sebelum pada pengujian model penuh, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian secara bertahap yakni estimasi *measurement model* dengan teknik *confirmatory factor analysis*.

3.4. Analisis Faktor Konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis)

Analisis faktor konfirmatori ini merupakan tahap pengukuran terhadap dimensi-dimensi yang membentuk variabel laten dalam model penelitian. Variabel-variabel atau konstruk laten yang digunakan pada model penelitian ini terdiri dari 4 variabel. Tujuan dari analisis

faktor konfirmatori adalah untuk menguji validitas dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten. *Confirmatory factor analysis* akan dilakukan terhadap setiap variabel laten maupun untuk konstruk variabel eksogen dan endogen.

3.4.1. *Confirmatory Factor Analysis* Masing-masing Variabel Laten.

Hasil *confirmatory factor analysis* adalah pengukuran terhadap dimensi-dimensi yang membentuk variabel laten dalam model penelitian. Hasilnya diringkas sebagai berikut.

Tabel. 4

Confirmatory Factor Analysis Variabel Latent

Goodness of fit measurement	Dimensi	Loading factor
Disiplin		
Chi square = 3,568	X ₁	0.812
	X ₂	0.769
	X ₃	0.873
	X ₄	0.677
Kepuasan kerja		
Chi square = 5,459	X ₅	0.889
	X ₆	0.833
	X ₇	0.758
	X ₈	0.897
	X ₉	0.838
Motivasi kerja		
Chi square = 10,222	X ₁₀	0.805
	X ₁₁	0.822
	X ₁₂	0.863
	X ₁₃	0.758
	X ₁₄	0.835
Kinerja		
Chi square = 0,00 Prob =	X ₁₅	0.832
	X ₁₆	0.726
	X ₁₇	0.757

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis factor konfirmatori telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan. Nilai probability pada analisis ini menunjukkan nilai diatas batas signifikansi yaitu 0.05.

Dari hasil pengolahan data di atas, juga terlihat bahwa setiap indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variable laten menunjukkan hasil baik, yaitu dengan nilai *loading factor* yang tinggi dimana masing-

masing indikator lebih besar dari 0,5. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten konstruk-konstruk variable laten tersebut sudah menunjukkan hasil yang baik.

3.4.2. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen

Variabel-variabel laten atau konstruk eksogen terdiri dari 2 variabel laten dan terdiri dari 9 dimensi, hasil uji kelayakan model *confirmatory factor analysis* konstruk eksogen tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Confirmatory Factor Analysis Konstruk Eksogen

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi – Square (df =26)	≤38.885	37.418	Baik
Probability	≥ 0.05	0.069	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.067	Baik
GFI	≥ 0.90	0.918	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.858	Marginal
TLI	≥ 0.95	0.975	Baik
CFI	≥ 0.95	0.982	Baik

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan. Nilai *probability* pada analisis ini menunjukkan nilai diatas batas signifikansi

yaitu sebesar 0.069 ($p > 0.05$), nilai ini menunjukkan tidak adanya perbedaan antara matriks kovarian sample dengan matriks kovarian populasi yang diestimasi. Hasil pengujian terhadap nilai-nilai muatan faktor (*loading faktor*) untuk masing-masing indikator diperoleh sebagai berikut.

Tabel 6
Confirmatory Factor Analysis Konstruk Eksogen

			Estimate	S.E.	C.R.	P
X5	<---	Kepuasan kerja	1.000			
X6	<---	Kepuasan kerja	.951	.085	11.125	***
X7	<---	Kepuasan kerja	.745	.077	9.677	***
X8	<---	Kepuasan kerja	.949	.075	12.722	***
X9	<---	Kepuasan kerja	.816	.072	11.379	***
X1	<---	Disiplin	1.000			
X2	<---	Disiplin	.877	.103	8.545	***
X3	<---	Disiplin	1.101	.116	9.508	***
X4	<---	Disiplin	.809	.121	6.659	***

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Dari pengolahan data diatas dapat juga terlihat, bahwa setiap indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variabel laten menunjukkan hasil yang baik, yaitu nilai CR diatas 1,96. Semua nilai *probabilitas* untuk masing-masing indikator lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten konstruk telah menunjukkan sebagai indikator yang kuat dalam pengukuran varibel laten. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konformatori ini,

maka model penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya tanpa modifikasi atau penyesuaian-penyesuaian

3.4.3. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen

Variabel-variabel laten atau konstruk endogen terdiri dari 2 variabel laten dengan 8 dimensi. Hasil pengolahan uji kelayakan model *confirmatory factor analysis* konstruk endogen tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 7
Confirmatory Factor Analysis Konstruk Endogen

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi – Square (df = 19)	≤30.143	24.315	Baik

Goodness of Fit	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi
Probability	≥ 0.05	0.184	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.053	Baik
GFI	≥ 0.90	0.945	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.896	Marginal
TLI	≥ 0.95	0.984	Baik
CFI	≥ 0.95	0.989	Baik

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan. Nilai probability pada analisis ini

menunjukkan nilai diatas batas signifikansi yaitu sebesar 0.184 atau diatas 0.05, nilai ini menunjukkan tidak adanya perbedaan antara matriks kovarian sample dengan matriks kovarian populasi yang diestimasi.

Tabel 8
Standarisasi Regression Weights
Confirmatory Factor Analysis Konstruk Endogen

			Estimate	S.E.	C.R.	P
X ₁₂	<---	Motivasi_kerja	1.000			
X ₁₁	<---	Motivasi_kerja	1.008	.099	10.203	***
X ₁₀	<---	Motivasi_kerja	.990	.102	9.755	***
X ₁₅	<---	Kinerja_pegawai	1.000			
X ₁₆	<---	Kinerja_pegawai	.869	.127	6.849	***
X ₁₇	<---	Kinerja_pegawai	1.094	.142	7.688	***
X ₁₃	<---	Motivasi_kerja	.892	.102	8.783	***
X ₁₄	<---	Motivasi_kerja	.996	.096	10.411	***

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Dari pengolahan data diatas dapat juga terlihat, bahwa setiap indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variabel laten menunjukkan hasil yang baik, yaitu nilai CR diatas 1,96. Semua nilai *probabilitas* untuk masing-masing indikator lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten konstruk telah menunjukkan sebagai indikator yang kuat dalam pengukuran variabel laten. Selanjutnya, berdasarkan analisis faktor konfirmatori ini, maka model penelitian ini dapat digunakan

untuk analisis selanjutnya tanpa modifikasi atau penyesuaian-penyesuaian

3.3.4. Analisis Full Model-Structural Equation Model

Analisis hasil pengolahan data pada tahap *full model* SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil pengolahan uji terhadap kelayakan model menunjukkan bahwa model ini sesuai dengan data atau fit terhadap data yang digunakan dalam penelitian adalah seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9
Structural Equation Model (SEM)

Goodness of Fit	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Indeks			
Chi – Square	≤ 138.811	120.528	Baik
Probability	≥ 0.05	0.297	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.026	Baik
GFI	≥ 0.90	0.876	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0.833	Marginal
TLI	≥ 0.95	0.993	Baik

Goodness of Fit	Cut-off Value	Hasil	Evaluasi Model
CFI	≥ 0.95	0.994	Baik
Chi square / df	≥ 2.00	1.067	Baik

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis full model SEM telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan. Nilai *probability* pada analisis ini menunjukkan nilai diatas batas signifikansi yaitu sebesar 0.297 ($p > 0.05$). Nilai ini menunjukkan tidak adanya perbedaan antara matriks kovarian prediksi dengan matriks kovarian yang diestimasi. Ukuran *goodness of fit* lain juga menunjukkan pada kondisi yang baik meskipun GFI dan AGFI belum mencapai nilai 0,90. Untuk mendapatkan model yang baik, akan

terlebih dahulu diuji masalah penyimpangan terhadap asumsi SEM.

3.4. Analisis Asumsi SEM

3.4.1. Evaluasi Normalitas Data

Asumsi normalitas data diuji dengan melihat nilai *skewness* dan *kurtosis* dari data yang digunakan. Apabila nilai CR pada *skewness* maupun *kurtosis* data berada pada rentang antara ± 2.58 , maka data masih dapat dinyatakan berdistribusi pada tingkat signifikansi 0.01. Hasil pengujian normalitas data ditampilkan pada Tabel dibawah ini

Tabel 13
Assessment of Normality

Variable	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X9	1.000	7.000	-.476	-1.943	-.473	-.965
X8	1.000	7.000	-.391	-1.598	-.664	-1.354
X7	1.000	7.000	-.469	-1.916	-.619	-1.264
X6	1.000	7.000	-.390	-1.591	-.644	-1.927
X5	1.000	7.000	-.360	-1.469	-.449	-1.937
X14	1.000	7.000	-.397	-1.619	-.499	-1.018
X13	1.000	7.000	-.309	-1.261	-.689	-1.407
X12	1.000	7.000	-.441	-1.799	-.198	-.403
X11	1.000	7.000	-.307	-1.254	-.308	-1.650
X10	1.000	7.000	-.468	-1.909	-.592	-1.209
X17	1.000	7.000	-.541	-2.209	-.196	-.400
X16	1.000	7.000	-.598	-2.440	.041	.084
X15	1.000	7.000	-.508	-2.073	-.412	-.841
X4	1.000	7.000	-.528	-2.154	.026	.053
X3	1.000	7.000	-.341	-1.391	-.545	-1.113
X2	1.000	7.000	-.444	-1.813	.169	.344
X1	1.000	7.000	-.367	-1.499	-.667	-1.362
Multivariate					12.669	2.469

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Hasil pengujian normalitas data sebagaimana pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa tidak terdapat nilai C.R. untuk *skewness* dan *kurtosis* yang berada diluar rentang ± 2.58 . Dengan demikian maka data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data, atau dapat dikatakan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal. Dengan demikian

asumsi data yang normal dalam hal ini dapat terpenuhi.

3.5. Evaluasi atas Outlier

Evaluasi atas outlier univariat dan outlier multivariat disajikan pada bagian berikut ini :

a. Univariate Outliers

Pengujian ada tidaknya *outlier univariate* dilakukan dengan menganalisis nilai Z score

dari data penelitian yang digunakan. Apabila terdapat nilai Z score berada pada rentang ≥ 3 , maka akan dikategorikan sebagai outlier. Hasil pengolahan data untuk pengujian ada tidaknya outlier ada pada Tabel berikut ini.

Tabel 14
Pengujian *outlier univariate*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
ZScore (X ₁)	88	-2.50728	1.59182	.000000	1.000000
ZScore (X ₂)	88	-2.81240	1.81073	.000000	1.000000
ZScore (X ₃)	88	-2.59107	1.45748	.000000	1.000000
ZScore (X ₄)	88	-2.35323	1.68088	.000000	1.000000
ZScore (X ₅)	88	-2.23481	1.33138	.000000	1.000000
ZScore (X ₆)	88	-2.25294	1.27647	.000000	1.000000
ZScore (X ₇)	88	-2.45364	1.71685	.000000	1.000000
ZScore (X ₈)	88	-2.30266	1.48253	.000000	1.000000
ZScore (X ₉)	88	-2.52069	1.64574	.000000	1.000000
ZScore (X ₁₀)	88	-2.50022	1.32665	.000000	1.000000
ZScore (X ₁₁)	88	-2.40587	1.45381	.000000	1.000000
ZScore (X ₁₂)	88	-2.62141	1.38074	.000000	1.000000
ZScore (X ₁₃)	88	-2.50517	1.46080	.000000	1.000000
ZScore (X ₁₄)	88	-2.55454	1.41625	.000000	1.000000
ZScore (X ₁₅)	88	-2.41011	1.48764	.000000	1.000000
ZScore (X ₁₆)	88	-2.56036	1.54717	.000000	1.000000
ZScore (X ₁₇)	88	-2.65577	1.25937	.000000	1.000000

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Sebaran data untuk setiap *observed variable* menunjukkan tidak adanya indikasi outlier. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Zscore* dari data penelitian yang nilainya berada pada rentang ≤ 3.00

b. Multivariate Outliers

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan mengevaluasi nilai jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*) untuk tiap-tiap observasi (Hair, et al 1995 dalam Ferdinand, 2002:88). Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

Tabel 15
Pengujian *outlier multivariate*

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
35	34.394	.007	.001
61	32.781	.012	.001
18	29.641	.029	.027
26	29.553	.030	.010
51	29.400	.031	.004
75	28.452	.040	.007
36	28.433	.040	.002
16	26.737	.062	.021

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Tabel tersebut menunjukkan 8 buah sampel dengan nilai jarak mahalanobis terbesar (d-square terbesar). Nilai-nilai tersebut jika dibandingkan dengan nilai *chi-square* pada derajat bebas sebesar 17 (jumlah dimensi) pada tingkat $p < 0.001$ adalah $\chi^2_{(17, 0.001)} = 40.790$. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa jarak mahalanobis maksimal 34,394. Jadi dalam

analisis ini tidak ditemukan adanya *outlier* secara multivariate, sehingga tidak diperlukan eksklusi terhadap data sampel.

3.6. Evaluasi atas *Multicollinearity* dan *singularity*

Pengujian data selanjutnya adalah untuk melihat apakah terdapat multikolinearitas dan

singularitas dalam sebuah kombinasi variabel. Indikasi adanya multikolinearitas dan singularitas dapat diketahui melalui nilai determinan matriks kovarians yang benar-benar kecil, atau mendekati nol. Dari hasil pengolahan data nilai determinan matriks kovarians sample adalah :

$$\text{Determinant of sample covariance matrix} = 1,255$$

Dari hasil pengolahan data tersebut dapat diketahui nilai determinan matriks kovarians sample berada jauh dari nol. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data penelitian yang digunakan tidak terdapat multikolinearitas dan singularitas,

3.7. Evaluasi Terhadap Nilai Residual

Interpretasi dan modifikasi dimaksudkan untuk melihat apakah model yang dikembangkan dalam penelitian ini, perlu dimodifikasi atau dirubah sehingga mendapatkan model yang lebih baik lagi. Sebuah model penelitian dikatakan baik jika memiliki nilai *Standardized Residual Covarian*

yang didalam standar yang ditetapkan ($\leq \pm 2,58$). Hasil *Standardized Residual Covarian* model penelitian ini ditampilkan pada lampiran.

Hasil analisis pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya nilai *standardized residual covariance* yang melebihi $\pm 2,58$. Nilai *standardized residual covariance* terbesar adalah -1,745 (pada kolom X6 dan baris X4) yang lebih kecil dari 2,58. Dengan melihat pada hasil tersebut maka tidak perlu dilakukan modifikasi model penelitian ini.

3.8. Uji Reliability dan Variance Extract

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0.70. Untuk mendapatkan nilai tingkat reliabilitas dimensi pembentuk variabel laten.

Hasil pengolahan data ditampilkan pada Tabel berikut ini.

Tabel 16
Reliability dan variance extract

Variabel	Reliability	Variance Extract
Disiplin	0.863	0.615
Kepuasan kerja	0.926	0.715
Motivasi	0.909	0.668
Kinerja Pegawai	0.812	0.592

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Hasil pengujian menunjukkan semua nilai *reliability* berada di atas 0,7. Hal ini berarti bahwa pengukuran model SEM ini sudah memenuhi syarat reliabilitas pengukur. Nilai *variance extract* juga berada di atas 0,5. Hal ini berarti bahwa pengukuran model SEM ini

sudah memenuhi syarat ekstraksi faktor yang baik

3.9. Uji Hipotesis

Hasil analisis SEM sebagai langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 17
Uji Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Motivasi kerja	<---	Disiplin	.221	.107	2.064	.039
Motivasi kerja	<---	Kepuasan_Kerja	.710	.156	4.540	.000
Kinerja_Pegawai	<---	Kepuasan_Kerja	.436	.209	2.086	.037
Kinerja_Pegawai	<---	Motivasi kerja	.255	.176	1.454	.046
Kinerja_Pegawai	<---	Disiplin	.189	.112	1.692	.041

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

3.9.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah

Parameter estimasi hubungan antara disiplin terhadap motivasi kerja pegawai diperoleh sebesar 0.221. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 2.064 dengan probabilitas = 0,039 ($p < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah, sehingga semakin tinggi disiplin yang dimiliki pegawai maka motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi juga.

3.9.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah

Parameter estimasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai diperoleh sebesar 0.710. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 4.540 dengan probabilitas = 0,000 ($p < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki pegawai maka motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi juga.

3.9.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah

Parameter estimasi hubungan antara disiplin terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 0.189. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 1.692 dengan probabilitas = 0,041 ($p < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah, sehingga semakin tinggi disiplin yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi juga.

3.9.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah

Parameter estimasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 0.436. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 2.086 dengan probabilitas = 0,037 ($p < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi juga.

3.9.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah

Parameter estimasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh sebesar 0.255. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai C.R = 1.454 dengan probabilitas = 0,046 ($p < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah, sehingga semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi juga.

3.10. Analisis Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

Analisis ini diperlukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara menyeluruh. Analisis ini juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen secara menyeluruh tampak pada tabel 18, kemudian pengaruh secara langsung tampak pada 5.28 dan pengaruh secara tidak langsung tampak pada tabel 20, sebagai berikut:

Tabel 18

Standardized Total Effects

	Disiplin	Kepuasan	Motivasi	Kinerja
		Kerja	Kerja	Pegawai
Motivasi Kerja	.260	.653	.000	.000
Kinerja Pegawai	.307	.606	.273	.000
X9	.842	.000	.000	.000
X8	.890	.000	.000	.000
X7	.772	.000	.000	.000

X6	.835	.000	.000	.000
X5	.884	.000	.000	.000
X14	.221	.555	.850	.000
X13	.197	.496	.760	.000
X12	.217	.546	.837	.000
X11	.215	.540	.828	.000
X10	.210	.527	.807	.000
X17	.254	.501	.225	.826
X16	.217	.428	.192	.706
X15	.237	.467	.210	.771
X4	.000	.649	.000	.000
X3	.000	.877	.000	.000
X2	.000	.798	.000	.000
X1	.000	.796	.000	.000

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Dari tabel 18, menunjukkan pengaruh secara menyeluruh dari variabel disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 0.307, pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.606, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.273. Jadi, kesimpulan yang dapat ditarik adalah variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai,

sedangkan variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai. Sebagai tambahan, pengaruh variabel disiplin terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0.260 dan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0.653. Selanjutnya, pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dilihat pada tabel 5.28 berikut.

Tabel 19
Standardized Direct Effects

	Disiplin	Kepuasan	Motivasi	Kinerja
		Kerja	Kerja	Pegawai
Motivasi Kerja	.260	.653	.000	.000
Kinerja Pegawai	.237	.428	.273	.000
X9	.842	.000	.000	.000
X8	.890	.000	.000	.000
X7	.772	.000	.000	.000
X6	.835	.000	.000	.000
X5	.884	.000	.000	.000
X14	.000	.000	.850	.000
X13	.000	.000	.760	.000
X12	.000	.000	.837	.000
X11	.000	.000	.828	.000
X10	.000	.000	.807	.000
X17	.000	.000	.000	.826
X16	.000	.000	.000	.706
X15	.000	.000	.000	.771
X4	.000	.649	.000	.000
X3	.000	.877	.000	.000
X2	.000	.798	.000	.000
X1	.000	.796	.000	.000

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Dari tabel 19, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel disiplin terhadap kinerja pegawai dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai secara langsung adalah senilai 0.237. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung adalah senilai 0.428.

Jadi, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh secara langsung yang lebih besar terhadap kinerja pegawai apabila dibandingkan dengan pengaruh variabel disiplin. Selanjutnya, berikut ini adalah tabel 5.29 yang menunjukkan hubungan tidak langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogennya

Tabel 20

Standardized Indirect Effects

	Disiplin	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	.000	.000	.000	.000
Kinerja Pegawai	.071	.178	.000	.000
X9	.000	.000	.000	.000
X8	.000	.000	.000	.000
X7	.000	.000	.000	.000
X6	.000	.000	.000	.000
X5	.000	.000	.000	.000
X14	.221	.555	.000	.000
X13	.197	.496	.000	.000
X12	.217	.546	.000	.000
X11	.215	.540	.000	.000
X10	.210	.527	.000	.000
X17	.254	.501	.225	.000
X16	.217	.428	.192	.000
X15	.237	.467	.210	.000
X4	.000	.000	.000	.000
X3	.000	.000	.000	.000
X2	.000	.000	.000	.000
X1	.000	.000	.000	.000

Sumber : Hasil pengolahan data, 2019

Dari tabel 20, diatas dapat dilihat bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung adalah sebesar 0.071. Sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung adalah sebesar 0.178. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel disiplin.

14. Kesimpulan

1. Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai *Critical Ratio* (C.R) 2.086 dengan P (*Probability*) sebesar 0,037 ($p < 0,05$).

2. Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin dengan kinerja pegawai dengan dari nilai *Critical Ratio* (C.R) sebesar 1.693 dengan P (*Probability*) sebesar 0,041 ($p < 0,05$).

3. Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja dengan nilai *Critical Ratio* (C.R) sebesar 4.540 dengan P (*Probability*) sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

4. Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara disiplin dengan motivasi kerja dengan nilai *Critical Ratio* (C.R) sebesar 2.064 dengan P (*Probability*) sebesar 0,039 ($p < 0,05$).

5. Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai *Critical Ratio* (C.R) sebesar 1.454 dengan P (*Probability*) sebesar 0,046 ($p < 0,05$), namun tidak signifikan pada α 5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. *International Journal of Education and Social Science Vol. 3 No. 1; January 2016*
- Apollo Daito, (2007), Metodologi Penelitian Skripsi/Tesis/Disertasi, Universitas Budi Luhur
- Colquitt, LePine, Wesson, (2009), Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace, Mc Graw Hill International Edition
- Cooper, Donald, Pamela S Schindler, (2008), Business Research Methods, New York: McGraw Hill, Inc
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2006). *Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- Dessler, Garry (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Preshelindo, Jakarta
- Emilian Imanda, Diana Sulianti, (2016), Analisis Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Moderating Pada BMT Madani Sidoarjo, FE dan Bisnis UNEJ, Jember.
- Fisher, Martin, (2005), Performance Appraisals, Kogan Page Limited
- Gilang Ramadhan, (2015), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Balitbang Pemkab Malang, FE dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
- Goleman, Daniel, (2008), Emotional Intelligence, Cetakan keenambelas, terjemahan, Gramedia
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kleiman, Lawrence S, (2007), Human Resource Management : A Tool For Competitive Advantage, West Publishing Company
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Mathis, Robert L and Jackson, John H, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, terjemahan, Salemba Empat
- Milkovich, T George and Newman, Jerry M, (2008), Competency, Mc Graw Hill International Edition
- Murphy, Kevin R and Cleveland, Jeanette N, (2008), Performance Appraisal : An Organizational Perspective, Colorado State University
- Nurchayani, N.M dan Adnyani, I.G.A.D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016*
- R Palan, (2008), Competency Manajemen : Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi, Seri Manajemen Sumber daya Manusia No.13
- Rivai Veithzal, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Robbins P. Stephen, Coulter Mary alih bahasa oleh Benyamin, (2009), Manajemen, Edisi keenam, Jilid 2, PT. Indeks Jakarta
- Rush, Michael dan Althoff, Phillip, (2008). Pengantar Sosiologi Politik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Saeed, S., dan Syah, F.M (2016). Impact of Performance Appraisal on Employee Motivation in Islamic Banking. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter). Vol. 5, No.7; February*
- Sedarmayanti. (2009). Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik), Bandung : Mandar Maju
- Siagian P. Sondang, (2008), Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Gunung Agung Jakarta
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sekaran Umar, (2008), Research Methods For Business, University at Corbandale
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2008). Evaluasi Kinerja. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sugiyono. (2004). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta Bandung

- Triton PB (2005), Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Tugu Yogyakarta.
- _____ (2006), SPSS 12.00 Terapan Riset Statistik Parametrik, Andi Yogyakarta.
- Wahjosumidjo, (2005), Kepemimpinan dan Motivasi, Liberty Yogyakarta
- Wibowo, (2007). Manajemen Kinerja. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada