

**Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Implikasinya Terhadap Kinerja  
(Studi Pada Penggunaan Presensi Berbasis Elektronik Pegawai Dinas Komunikasi Dan  
Informatika Kabupaten Nganjuk)**

**Fika Via Cahyanita**

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

**Abstrak**

Dinas Komunikasi dan Informatika sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang membidangi penyebarluasan informasi, pengembangan dan pendayagunaan TIK serta pengelolaan dan pengembangan statistik sektoral dituntut mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara transparan dan akuntabel di bidang komunikasi dan informatika. Yang kemudian menjadi leading sektor yang bertanggung jawab atas penerapan sistem presensi berbasis elektronik yang di jadikan dasar pemberian TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan).

Peneliti menemukan permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh motivasi terhadap disiplin dan implikasinya terhadap kinerja studi pada penggunaan presensi berbasis elektronik pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola hubungan motivasi terhadap kinerja melalui kedisiplinan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nganjuk.

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nganjuk. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan instrumen yang digunakan berupa kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif. Keabsahan data diperoleh melalui validitas dan reliabilitas.

Hasil penelitian Sub-struktur 1 diperoleh nilai  $R_{\text{square}} = 0,865$  dan Tabel Anova Sub-struktur 1 diperoleh nilai F sebesar 147,910 dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) = 0,000, karena nilai  $\text{sig} < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh sebab itu, pengujian secara individual dapat dilakukan dengan hasil *Coefficients* Sub-struktur 1, didapat nilai  $\text{sig}$ . 0,000. Berarti dengan nilai  $\text{sig}$ . 0,000 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,050$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin. Hasil Summary Sub-struktur 2 diperoleh nilai  $R_{\text{square}} = 0,986$  dan Tabel 4.19 Anova Sub-struktur 2 diperoleh nilai F sebesar 789.406 dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) = 0,000, karena nilai  $\text{sig} < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh sebab itu, pengujian secara individual dapat dilakukan dengan hasil 1. *Coefficients* Sub-struktur 2, didapat nilai  $\text{sig}$ . 0,000. Berarti dengan nilai  $\text{sig}$ . 0,000 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,050$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja. 2. *Coefficients* Sub-struktur 2, didapat nilai  $\text{sig}$ . 0,000. Berarti dengan nilai  $\text{sig}$ . 0,000 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,050$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja Pegawai.

**Abstract**

*The Office of Communication and Informatics as a Regional Work Unit that deals with the dissemination of information, development and utilization of ICTs and management and development of sectoral statistics are required to be able to provide services to the public in a transparent and accountable manner in the field of communication and informatics. Which later became the leading sector responsible for the implementation of an electronic-based presence system that was made the basis of the provision of TPP (Income Improvement Allowances).*

*The researcher found a problem in this study, namely whether there is an effect of motivation on discipline and its implications for the performance of studies in the use of electronic-based attendance at the Nganjuk Regency Communication and Information Agency staff. This study aims to determine the pattern of the relationship of motivation to performance through the discipline of employees of the Communication and Information Office of Nganjuk Regency.*

*The subjects in this study were employees of the Communication and Information Office of Nganjuk Regency. This type of research is quantitative descriptive research and the instrument used is a questionnaire. Data analysis techniques used quantitative descriptive data analysis. The validity of the data is obtained through validity and reliability.*

*The results of the Sub-structure 1 study showed that  $R^2 = 0.865$  and Table Anova 1 sub-structure obtained F value of 147.910 with a probability value ( $sig$ ) = 0,000, because the  $sig$  value  $< 0.05$ , then the decision was  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted. Therefore, individualized testing can be done with the results of Coefficients Sub-structure 1, where the  $sig$  value is obtained. 0,000. Means the  $sig$  value. 0,000 greater than the probability value of 0.05 or the value of 0,000  $< 0,050$ , then  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, meaning the path analysis coefficient is significant. So there is an effect of motivation on discipline. The results of Summary Sub-structure 2 obtained  $R^2 = 0.986$  and Table 4.19 Anova Sub-structure 2 obtained an F value of 789,406 with a probability value ( $sig$ ) = 0,000, because the value of  $sig$   $< 0.05$ , then the decision is  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted. Therefore, individualized testing can be done with results 1. Coefficients Sub-structure 2, obtained  $sig$ . 0,000. Means the  $sig$  value. 0,000 greater than the probability value of 0.05 or the value of 0,000  $< 0,050$ , then  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, meaning the path analysis coefficient is significant. So there is an effect of motivation on performance. 2. Coefficients Sub-structure 2, obtained  $sig$ . 0,000. Means the  $sig$  value. 0,000 greater than the probability value of 0.05 or the value of 0,000  $< 0,050$ , then  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, meaning the path analysis coefficient is significant. So there is the influence of discipline on performance.*

*Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance.*

## Latar Belakang Teoritis

Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah. Hal ini disebabkan kinerja karyawan dapat tercipta apabila variable-variabel yang di pengaruhi seperti motivasi dan disiplin kerja dapat di akomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan . Xiaohua (2008) menyatakan bahwa usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan performa perusahaan adalah dengan memberikan motivasi bagi karyawannya. Sylvie at al (2009) juga mengungkapkan bahwa atasan mempunyai peran penting dalam menumbuhkan motivasi bagi karyawannya. Motivasi ini dapat berupa dorongan secara moral maupun secara materi seperti tunjangan. Dengan adanya motivasi ini, diharapkan lebih meningkatkan hasil kerja karyawan.

Permasalahan yang di temui Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten pada tahun 2016 di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nganjuk telah di temukan terjadinya penyalahgunaan daftar hadir dengan memanipulasi daftar hadir manual, yang seharusnya pada hari tersebut alpha (A) atau tidak hadir ke kantor namun bisa dengan mudah merangkap tanda hadir yang berupa tanda tangan di keesok hariannya.

Berkaitan dengan penjelasan tersebut peneliti bermaksud meneliti tentang pengaruh

motivasi yang berupa pemberian tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) terhadap disiplin dan implikasinya terhadap kinerja yang termonitor oleh hasil dari mesin finger print yaitu presensi berbasis elektronik diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang diharapkan dan bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan semaksimal mungkin khususnya untuk pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nganjuk. Sehingga judul yang dapat diambil adalah **Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Implikasinya Terhadap Kinerja (Studi pada penggunaan presensi berbasis elektronik Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nganjuk**

## Metode Penelitian

### 1. Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nganjuk sejumlah 25 Orang Pegawai.

Sedangkan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 25 Orang Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nganjuk.

### 2. Metode Analisis

#### 1. Uji Validitas

Riduwan dan Kuncoro (2017), menjelaskan uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur

sehingga benar— benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Melakukan uji coba pengukur tersebut pada sejumlah responden. Sangat disarankan agar jumlah responden untuk uji coba minimal 30 orang. Dengan jumlah minimal 30 orang ini, distributor skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal (Umar, 2013). Riduwan (2017), menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur.

## 2. Uji Reliabilitas

Riduwan dan Kuncoro (2013), menjelaskan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan) alat pengumpulan data (instrumen) yang digunakan. Sugiyono (2014) menjelaskan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Alat ukur panjang dari karet adalah contoh instrumen yang tidak reliabel atau konsisten. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan yaitu dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja.

## 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi syarat analisis regresi linier, yaitu penaksir tidak bias dan terbaik atau sering disingkat BLUE (best linier unbiased estimate). Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas (untuk regresi linear berganda) dan uji heteroskedastisitas.

## 3. Analisis hasil Hipotesis

H1 motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin, Diterima jika  $a < 0,05$  atau  $p \leq 0,05$

H2 motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, Diterima jika  $a < 0,05$

atau  $p \leq 0,05$

H3 disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja, Diterima jika  $a < 0,05$  atau  $p \leq 0,05$

H4 Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin dan implementasinya terhadap kinerja, Diterima jika nilai total  $>$  nilai langsung.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### a. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat validitas alat pengukur yang di gunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 25 kuesioner yang dibagikan kepada responden di tempat penelitian yaitu pegawai Dinas komunikasi dan Informatika Kabupaten Nganjuk. Untuk menguji validitas, peneliti menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Berikut ini hasil uji validitas untuk item pernyataan pengaruh motivasi terhadap disiplin dan implikasinya terhadap kinerja studi pada penggunaan presensi berbasis elektronik pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nganjuk :

Uji ini digunakan untuk mengukur keterkaitan item pertanyaan dalam satu variable berdasarkan nilai korelasi dan signifikansi, di mana apabila hasil nilai korelasi yang di peroleh lebih kecil dari 0,05 maka item atau pernyataan tersebut di nyatakan valid.

Hasil uji validitas di ketahui bahwa variabel motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai sudah di eliminasi dari nilai  $> 0,50$  maupun nilai negatif (-), sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa 38 butir item variabel valid.

Berdasarkan dari hasil Uji Validitas dari masing – masing variable motivasi, disiplin dan kinerja memperoleh hasil dari keseluruhan variabel indikator dengan hasil signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka variabel pada penelitian ini seluruhnya di nyatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Hasil rangkuman uji reliabilitas pengaruh motivasi terhadap disiplin dan implikasinya terhadap kinerja study pada

penggunaan resensi berbasis elektronik pegawai Dinas Komunikas Dan Informatika Kabupaten Nganjuk sebagai berikut :

Hasil Uji Reliabilitas antar Variabel

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,897	Reliable
2	Disiplin Kerja	0,932	Reliable
3	Kinerja Pegawai	0,881	Reliable

Sumber : data primer yang diolah 2019

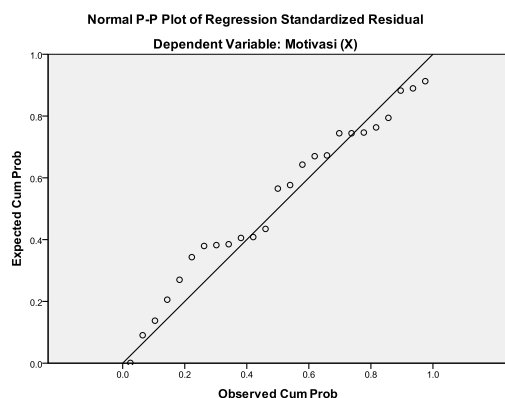
Hasil reliabilitas masing-masing variabel di peroleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisisioner dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat di percaya sehingga layak dijadikan sebagai alat pengumpulan data.

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji statistik *Kolmogorov Smirnov*, grafik *histogram*, dan *scatterplot* untuk masing-masing variabel dapat di lihat di bawah ini :

Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari Gambar 4.1 dari hasil SPSS terlihat bahwa data telah menyebar di sekitar garis diagonal secara merata dan mengikuti arah garis tersebut sehingga dapat simpulkan bahwa data dalam variabel-variabel ini telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Berikut adalah hasil pengujian multikolinieritas :

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.135	7.431
	Disiplin	.135	7.431

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer yang diolah peneliti 2019

Dari tabel di ketahui bahwa hasil *Tolerance* dan *Variabel Inflation Factor* (VIF) berdasarkan teori Gozali, 2013 antar variabel independent terdapat kolerasi yang cukup tinggi biasanya di atas 90% atau dengan menggunakan/ melihat nilai *Variabel Inflation Factor* (VIF)  $\geq 10$  atau nilai *Tolerance*  $\leq 0,10$  pada model regresi.

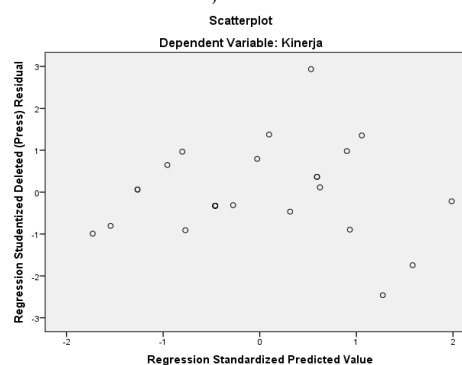
Sedangkan hasil pengujian kolenieritas pada penelitian ini berdasarkan tabel output *Coefficient* pada bagian *Collinerarity Statistics* diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel motivasi (X) dan disiplin (Y1) adalah 0,135 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel motivasi (X) dan disiplin (Y1) adalah 7,431 kurang dari 10,00.

Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regesi dengan catatan jika jumlah variabel independent yang digunakan dalam analisis regresi hanya ada 2 buah, maka otomatis hasil *Tolerance* dan VIF untuk kedua variabel tersebut akan bernilai sama.

c. Uji Heterokedastisitas

Rangkuman hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.2 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada

sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi  
Berikut hasil uji autokorelasi:

Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.991a	.983	.981	.729	1.783

Predictors: (Constant), Disiplin (Y1), Motivasi (X)

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y2)

Menurut Algifari (2000) dalam tabel *Durbin-Watson test* adalah jika nilai DW diantara 1,55 sampai dengan 2,46, maka tidak ada autokorelasi. Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai Uji DW sebesar 1,783. Nilai tersebut berada diantara 1,55 sampai dengan 2,46. Dengan demikian model regresi tersebut dinyatakan tidak ada masalah autokorelasi.

Hasil Analisis

Pengujian Hipotesis Penelitian (*Path Analysis*)

Dalam Penelitian ini Teknik analisis jalur akan digunakan dalam menguji besar kecilnya pengaruh langsung dan tidak langsung yang diwujudkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X<sub>1</sub>, Y<sub>1</sub> dan Y<sub>2</sub>. Hasil Penelitian

**Hasil Analisis Output Correlations dan Regresi**

**Hasil output sub-struktur 1**

**Correlations Sub Struktur 1**

**Correlations**

		Disiplin	Motivasi
Pearson	Disiplin	1.000	.930
Correlation	Motivasi	.930	1.000
Sig. (1-tailed)	Disiplin	.	.000
	Motivasi	.000	.
N	Disiplin	25	25
	Motivasi	25	25

Sumber : Data SPSS, 2019

**Summary Sub Struktur 1**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.930 <sup>a</sup>	.865	.860	3.275	.865	147.910	1	23	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Data SPSS, 2019

**Annova Sub Struktur 1**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1586.707	1	1586.707	147.910	.000 <sup>b</sup>
	Residual	246.733	23	10.728		
	Total	1833.440	24			

a. Dependent Variable: Disiplin

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Coefficients Sub Struktur 1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.066	4.701		.439	.664
	Motivasi	1.263	.104	.930	12.162	.000

a. Menghitung koefisien jalur Sub-struktur 1

Uji secara keseluruhan ditunjukkan oleh Tabel 4.19 Anova Sub-struktur 1. Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut.

$H_a : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} \neq 0$

$H_o : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0$

Tabel 4.18 Summary Sub-struktur 1 diperoleh nilai  $R_{square} = 0,865$  dan Tabel 4.19 Anova Sub-struktur 1 diperoleh nilai F sebesar 147,910 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000, karena nilai sig < 0,05, maka keputusannya adalah  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh sebab itu, pengujian secara individual dapat dilakukan.

b. Pengujian Secara Individual

1) Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin

Uji secara individual ditunjukkan oleh Tabel 4.20 Coefficients Sub-struktur 1, bahwa hasil koefisien jalur  $\rho_{y1x} = 0,865$

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan berbentuk statistik berikut.

$H_a : \rho_{yx_1} > 0$

$H_o : \rho_{yx_1} = 0$

Terlihat bahwa pada kolom Sig (Signifikan) pada Tabel 4.20 Coefficients Sub-struktur 1, didapat nilai sig. 0,000. Berarti dengan nilai sig. 0,000 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,050$ , maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin.

Hasil Output Sub Struktur 2

Correlations

		Kinerja	Motivasi	Disiplin
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.948	.990
	Motivasi	.948	1.000	.930
	Disiplin	.990	.930	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Motivasi	.000	.	.000
	Disiplin	.000	.000	.
N	Kinerja	25	25	25
	Motivasi	25	25	25
	Disiplin	25	25	25

Sumber : Data SPSS, 2019

Model Summary Sub Struktur 2

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.993 <sup>a</sup>	.986	.985	.651	.986	789.406	2	22	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS, 2019

Anova Sub Struktur 2

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	668.446	2	334.223	789.406	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9.314	22	.423		
	Total	677.760	24			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Data SPSS, 2019

Tabel 4.28  
Coefficient Sub Struktur 2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.552	.938		.589	.562
	Motivasi	.162	.056	.197	2.888	.009
	Disiplin	.491	.041	.807	11.851	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS, 2019

**a. Menghitung koefisien jalur Sub-struktur 2**

Uji secara keseluruhan ditunjukkan oleh Tabel Anova Sub-struktur 2. Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut.

$$H_a : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} \neq 0$$

$$H_o : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0$$

Tabel Summary Sub-struktur 2 diperoleh nilai  $R_{square} = 0,986$  dan Tabel 4.19 Anova Sub-struktur 2 diperoleh nilai F sebesar 789.406 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000, karena nilai sig < 0,05, maka keputusannya adalah  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh sebab itu, **pengujian secara individual dapat dilakukan.**

**a. Pengujian Secara Individual**

**1) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Uji secara individual ditunjukkan oleh Tabel 4.20 *Coefficients* Sub-struktur 2, bahwa hasil koefisien jalur  $\rho_{y_2x} = 0,051$

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan berbentuk statistik berikut.

$$H_a : \rho_{y_2x} > 0$$

$$H_o : \rho_{y_2x} = 0$$

Terlihat bahwa pada kolom Sig (Signifikan) pada Tabel 4.20 *Coefficients* Sub-struktur 2, didapat nilai sig. 0,000. Berarti dengan nilai sig. 0,000 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,050, maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

**2) Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Uji secara individual ditunjukkan oleh Tabel 4.20 *Coefficients* Sub-struktur 2, bahwa hasil koefisien jalur  $\rho_{y_2y_2} = 0,961$

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan berbentuk statistik berikut.

$$H_a : \rho_{y_2y_2} > 0$$

$$H_o : \rho_{y_2y_2} = 0$$

Terlihat bahwa pada kolom Sig (Signifikan) pada Tabel 4.20 *Coefficients* Sub-struktur 2, didapat nilai sig. 0,000. Berarti dengan nilai sig. 0,000 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,050, maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja.

Kausal Hubungan Kausal

$$p_{y_2} = 1 - R_{square}$$

$$= 1 - 0,983$$

$$= 0,017$$

$$Y_2 = p_{y_2} + p_{y_2y_1} + p_{y_2e_2}$$

$$= 0,051 + 0,961 + 0,017$$

$$= 1,029$$

**Memaknai Hasil Penelitian dan Output SPSS**

**Hasil kontribusi**

Pengaruh langsung X ke  $Y_2 = 0,051$

Pengaruh tidak langsung X ke  $Y_1 - Y_2 = 0,051 + (0,586 \times 0,961)$

$$= 0,051 + 0,961$$

$$= 0,614$$

Pengaruh total = 0,614

Pengaruh total > pengaruh langsung 0,614 > 0,051

Sehingga dapat di Tarik kesimpulan bahwa disiplin dapat memediasi motivasi terhadap kinerja

a. Kontribusi X ke  $Y_2$

$$0,051^2 = 0,003 = 0,3 \%$$

b. Kontribusi X ke  $Y_1$

$$0,586^2 = 0,343 = 34,3 \%$$

- c. Kontribusi Y1 ke Y2  
 $0,961^2 = 0,924 = 92,4 \%$
- d. Simultan R square SS 2 = 0,983  
= 98,3%  
Sisanya = 0,017 = 1,7 %  
Jadi besar faktor lain yaitu 1,7 %

## 2. Pengujian Analisis Jalur Model Trimming

Model *trimming* digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Dikarenakan dalam hasil perhitungan diatas semua variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, maka model trimming tidak digunakan.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin, selanjutnya variabel motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perolehan hasil penelitian di atas maka:

- a. Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai.
- b. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- c. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- d. Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin dan implikasinya terhadap kinerja pegawai.

### Kesimpulan

Dari analisis hasil penelitian tentang pengaruh variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan implikasinya terhadap kinerja (Studi pada penggunaan presensi berbasis elektronik pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nganjuk) dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pada variabel motivasi kerja pegawai dikemukakan bahwa sebagian besar motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nganjuk berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti menunjukkan bahwa beberapa bentuk motivator yang diberikan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nganjuk lebih banyak kepada motivasi yang berbentuk materiil dari pada moril yang diberikan Dinas

Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nganjuk terbukti dr penghasilan pegawai lebih dari 80 % pegawai berpenghasilan kurang dari 4 juta dalam satu bulan. Sehingga dengan adanya TPP (tunjangan Perbaikan Penghasilan) ini memberikan pengaruh positif terhadap disiplin pegawai yang terekam dari Sistem presensi berbasis elektronik.

- 2) Kemudian pada variabel motivasi ini juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apabila TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan) yang di terima tinggi berarti kinerja yang di hasilkan juga tinggi mengingat bahwa tingkat kehadiran tinggi dapat meningkatkan kinerja Pegawai di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nganjuk.
- 3) Pada variabel disiplin kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nganjuk dapat dikemukakan bahwa sebagian besar (85%) disiplin kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nganjuk bagian bidang Sekretariat, bidang E-government, dan bidang Informasi Komunikasi Publik (IKP) termasuk dalam kategori sedang. Hal ini tentunya tidak lepas dari kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Nganjuk dimana dalam menetapkan suatu tata tertib dan peraturan selalu diikuti dengan sosialisasi kepada pegawai. Selain itu jika terdapat pegawai yang melakukan pelanggaran juga selalu dikenai sanksi yang tegas sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan jadi disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 4) Variabel kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan alat ukur kuisioner yang dibagikan dan diisi kepada seluruh pegawai pada penggunaan presensi berbasis elektronik dalam pemberian tunjangan perbaikan penghasilan (TPP) yang terbukti berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai yaitu variabel motivasi dan variabel disiplin sehingga kinerja pegawai meningkat secara signifikan.

### Daftar Pustaka

- Kuncoro, E.A. dan Riduwan. (2008). Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur. Bandung : CV Alfabeta.



- Aziz Fathoni (2016) dalam penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.
- Sugiono. (2010). Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Jakarta : CV Alfabeta.
- Dharma, Agus. 2000. Manajemen perilaku Organisasi di tingkat empat. Jakarta: penerbit Erlangga.
- M.Si, Siswanto, H.B. Dr.( 2006). Pengantar Manajemen di tingkat kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Peraturan Daerah Nomor 08 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Nganjuk.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN. Anoraga (2006:46).