

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS ABDURACHMAN SALEH
SITUBONDO DENGAN VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA**

Lindrawati

alins@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Edy Kusnadi Hamdun

edy_kusnadi@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Hendra Syahputra

hendrasyahputra@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

This human resources research aims to determine the effect of motivation and discipline of education personnel on the performance of education personnel with the intervening variable, namely the achievement of job satisfaction for education personnel at Abdurachman Saleh University Situbondo. This research was studied by calculating the system / structural equation model Partial Least Square (PLS). from the calculation of the results of the hypothesis test results, it has a direct effect using the Smart PLS 3.0 application. the results of research testing show that motivation and work discipline have a positive effect on the performance and satisfaction of education personnel as an intervening variable.

Keywords: Motivation, work discipline, performance, job satisfaction

I. PENDAHULUAN

Motivasi merupakan dorongan diri sendiri dengan harapan dapat mencapai tujuan yang diinginkan yakni pemenuhan kebutuhan fisik maupun social sehingga meningkatkan semangat kerja salah satunya penyelesaian tugas di lingkungan kerja, sehingga seluruh tugas yang pada awalnya terasa sangat berat atau menjadi beban berubah menjadi tanggungjawab yang wajib dilaksanakan dengan sukarela dan sesuai target waktu yang telah disepakati. Dengan adanya pemenuhan kebutuhan fisik ini pastinya akan berdampak pada rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan, keinginan untuk maju dalam mencapai prestasi, dan tentunya akan ada pada pengakuan atas kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan pandangan

Abdullah dan Winarni (2022) yang menyatakan motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh cukup besar secara serentak.

Disiplin adalah ketepatan waktu baik saat datang dan waktu pulang, artinya karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk memanfaatkan waktu dengan seefisien mungkin. Kedisiplinan karyawan tentunya dengan adanya peran aktif pada bagian SDM yakni pemberlakuan absensi untuk seluruh karyawan. Pemberlakuan absensi ini sebagai upaya dalam mengukur disiplin kerja karyawan yakni hadir dan pulang tepat waktu.

Dari adanya motivasi dan pemberlakuan disiplin kerja karyawan ini tentunya diharapkan adanya hasil yang maksimal dalam peningkatan

kinerja karyawan yang akhirnya membuahkan hasil kepuasan kerja sesuai harapan. Hal tersebut dapat terwujud dengan maksimal jika penerapan motivasi dan disiplin dilaksanakan dengan baik dan merata. Hasil ini sesuai dengan peneltiaian I.M.D Praman, dan Widiastuti (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh lebih besar didalam peningkatan kinerja dan disiplin mempunyai peran dalam usaha meningkatkan kinerja.

Kepuasan kerja berperan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan, karyawan yang merasa senang atas segala yang dikerjakan dan dihasilkan sehingga akan menimbulkan kekuatan motivasi dan kedisiplina kerja, hasil ini sesuai dengan penelitian. Berdasarkan uraian latar belakang, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja
3. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja
4. Pengaruh Dsisiplin terhadap kepuasan kerja
5. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja
6. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi menurut Wahjono (2010:79) Motivasi merupakan upaya untuk mempengaruhi perilaku orang

lain dengan mengetahui terlebih dahulu penyebab seseorang bertindak. Seseorang bertindak disebabkan dua hal yakni motivas dan kemampuan (ability).

Hasibuan (2013:143) menyatakan motivasi adalah dorongan daya gerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mereka rela menjadi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka bersedia bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan semaksimal mungkin untuk menjangkau tujuan perusahaan. Sementara Serdamayanti (2014:233) menyatakan motivasi ialah kesanggupan berkorban dalam upaya yang kuat kearah tujuan perusahaan yang ditentukan oleh kemampuan berusaha untuk melengkapi kebutuhan individu.. Kemudian menurut Sutrisno (2016:110) motivasi ialah suatu cara penggerak bagi seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan sempurna. Dari beberapa uraian pengertian di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa motivasi ialah semangat yang menggerakkan seseorang dalam keikut sertaan mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan dari Motivasi kerja

Tujuan dari motivasi individu yang berpengaruh dan kompeten dalam pelaksanaannya, berdasarkan buku Hasibuan (2013:146) motivasi memiliki tujuan yakni :

- a. Mempertinggi produktivitas kerja;
- b. Memperkuat kedisiplinan seluruh karyawan;

- c. Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan;
 - d. Mengusahakan tingkat kesejahteraan karyawan;
 - e. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
 - f. Menciptakan hubungan dan suasana kerja yang baik;
 - g. Memperkuat rasa tanggung jawab karyawan akan kewajibannya;
 - h. Memperkuat kepuasan kerja serta moral karyawan;
 - i. Menumbuhkan kompetensi penggunaan alat dan bahan baku;
 - j. Mengembangkan kreatifitas, partisipasi dan loyalitas karyawan.
- 1) Kemauan untuk hidup;
 - 2) Kemauan mampu memiliki;
 - 3) Kemauan mendapatkan pengakuan;
 - 4) Kemauan berpengaruh.
- b. Faktor Eksternal
- Faktor Eksternal tidak kalah pentingnya dalam menjatuhkan motivasi kerja individu Faktor-faktor eksternal yakni :
- 1) Peraturan yang adaptif;
 - 2) Kondisi lingkungan;
 - 3) Jaminan pekerjaan;
 - 4) Kompensasi yang sesuai;
 - 5) Supervisi yang akurat dan baik;
 - 6) Dampak motivasi;
 - 7) Aturan disesuaikan kebutuhan;
 - 8) Tanggung jawab dan status.

Jenis-jenis motivasi

Terdapat dua model motivasi kerja yakni motivasi kerja negatif dan motivasi kerja positif (Hasibuan 212:150). Motivasi negatif ialah memberi semangat kepada karyawan dengan pemberian intimidasi, berupa hukuman, dalam arti apabila prestasi menurun dari prestasi normal akan diberi hukuman. Sedangkan Motivasi positif yaitu dorongan yang positif yakni jika karyawan mampu meningkatkan hasil prestasi normal, maka karyawan dianugerahi penghargaan berbentuk insentif dapat dirupakan hadiah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi :

Berdasarkan pendapat Sutrisno (2016:116-120) beberapa faktor yang menghasilkan motivasi dibagi dua yaitu:

- a. Faktor Internal
Hal-hal yang menghasilkan motivasi yaitu:

Indikator motivasi

Menurut syahyuti (2010:93) indicator untuk mengukut kinerja adalah

- a. Semangat kerja;
- b. Dorongan menggapai tujuan;
- c. Kreatifitas;
- d. Rasa tanggungjawab;
- e. Inisiatif kreatifitas;

Disiplin

Disiplin kerja merupakan suatu aturan yang diciptakan oleh manajemen sebuah organisasi, dikukuhkan oleh dewan komiaris atau pemilik modal, disetujui oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas tenaga kerja dimana orang-orang yang terhimpun didalam organisasi patuh pada aturan yang berlaku dengan bahagia, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang mengarah

pada nilai-nilai taat, patuh, teratur, dan tertib, pendapat tersebut disampaikan oleh Afandi (2016:41).

Faktor-faktor Disiplin

Faktor-faktor disiplin menurut Afandi (2016:10) adalah :

- a. Sanksi hukuman;
- b. Ketegasan;
- c. System penghargaan;
- d. Kepemimpinan;
- e. Kemampuan;
- f. Balas jasa;
- g. Keadilan;
- h. Pengawasan melekat;
- i. Hubungan kemanusiaan.

Indikator Disiplin

Penerapan disiplin tidak terlepas dari indikator-indikator, sebagaimana pendapat dari Hasibuan dalam khasanah (2016) yaitu:

- a. Hubungan kemanusiaan;
- b. Tujuan dan kesanggupan;
- c. Suri tauladan pimpinan;
- d. Balas jasa;
- e. Keadilan;
- f. Pengawasan;
- g. Sanksi hukum;
- h. Ketegasan.

Kinerja

Menurut Adhari (2020:77) menyatakan kinerja ialah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Faktor-faktor Kinerja

Menurut Adhari (2020:89) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Kemampuan mereka, yakni kemampuan yang diperoleh secara formal, missal Pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan.
- b. Motivasi
Baik materiil ataupun non materiil yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.
- c. Dukungan yang diperoleh
Fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibutuhkan dalam pencapaian kinerja tidak langsung, fasilitas yang terpenuhi tersebut bisa membantu kinerja dalam pelaksanaan pekerjaan itu.
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
Keberadaan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk karyawan agar dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan.
- e. Hubungan dengan organisasi
Hubungan tempat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung, hubungan karyawan dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang baik antar sesame karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator Kinerja

Menurut Yulianto (2020:9) terdapat 5 indikator yang dipakai dalam mengukur kinerja karyawan, yakni:

- a. Kualitas, ialah mutu kerja yang diukur dengan pandangan karyawan terhadap mutu/kesempurnaan yang menggambarkan skill dan kemampuan karyawan;
- b. Kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dinyatakan dengan istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktifitas;
- c. Disiplin waktu, adalah tingkat aktifitas diselesaikan pada tepat waktu dapat dilihat dari segi koordinasi dengan output dengan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas;
- d. Efektifitas yaitu tingkat pemanfaatan sumberdaya organisasi (uang, tenaga, bahan baku, teknologi);
- e. Kemandirian yakni kesanggupan untuk melaksanakan fungsinya.

Kepuasan kerja

Menurut Gibson (Hamali : 2018:201) menyampaikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan.

Faktor-faktor Kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2016:79) yang menyebabkan kepuasan kerja yaitu :

- a. Pangkat
Pekerjaan berdasarkan perbedaan tingkat atau golongan, yang menyebabkan karyawan

- memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya
- b. Jaminan Keuangan dan sosial
Hubungan finansial dan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.
- c. Kualitas pengawasan
Hubungan antara Pimpinan dengan Karyawan yang cukup penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja.
- d. Kedudukan
Manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas daripada yang bekerja dengan pekerjaan yang lebih rendah.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:245) menyatakan indikator kepuasan kerja yakni :

- a. Gaji
Gaji yang diterima oleh karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.
- b. Pekerjaan itu sendiri
Pekerjaan menarik bagi karyawan, kesempatan belajar, kesempatan menerima tanggungjawab.
- c. Promosi
Proses pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi. Promosi memiliki tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.
- d. Pengawasan

Pengawasan kepada pegawai bisa berupa perhatian, dan partisipasi karyawan.

e. Kelompok kerja

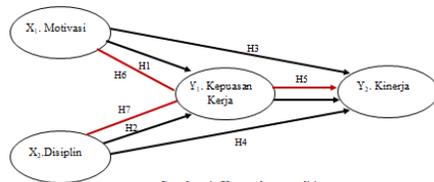
Teman kerja yang humble dan mudah diajak memberikan kepuasan kerja bagi pegawai. Teman kerja ini dapat dibuat kelompok kerja agar mempermudah pekerjaan yang berakibat meningkatkan kepuasan kerja.

f. Keadaan kerja

Kondisi kerja yang baik akan gampang menyelesaikan tugasnya, sedangkan keadaan yang jelek akan lebih sulit menyelesaikan tugasnya.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka penelitian

III. METODE PENELITIAN

Margono (2010:100) mengungkapkan “Rancangan adalah plot kegiatan penulis dalam mencari solusi. Ditata dengan cermat dan sempurna sehingga sangat membantu peneliti ataupun pihak yang membaca hasil penelitiannya dapat memahami akar masalah dan solusinya”. program penelitian dapat juga disebut sebagai bagan/skema, karena rencana itu memuat atau membuat peta kegiatan yang segera dilaksanakan dan dipakai sebagai pedoman.

Menurut Sugiyono (2018:86) menyampaikan “Suatu penelitian dengan memakai pendekatan penelitian deskriptif menentukan nilai dari satu atau lebih variabel independen tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain”. Artinya penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian korelasi atau penelitian eksperimen atau korelasi.. Sugiyono (2015:13) mengungkapkan “Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis terstruktur dan terencana dengan jelas dari awal sampai pembuatan desain penelitian”.

Sugiyono (2015:17) mengungkapkan “Penggunaan teori dan konsep yang relevan serta pengkajian terhadap hasil-hasil penelitian yang mendahului guna menyusun hipotesis merupakan aspek logika (logico-hyptheico) menyusun instrument, pemilihan metode penelitian, mengumpulkan data dan analisisnya adalah merupakan aspek metodologi untuk memverivikasi hipotesis yang diajukan”

Waktu dan Tempat

Waktu dan tempat penelitian ini dikerjakan dalam kurun waktu tiga bulan yakni pada bulan November 2023 sampai Januari 2024. Tempat dilaksanakannya penelitian di Kampus UNARS.

Populasi dan Sampel, menurut Hendryadi (2019:162-163) Terdapat 2 jenis Populasi, yaitu Populasi Tak terbatas dan Populasi Terbatas. Populasi terbatas (Finite Population) yaitu populasi dengan jumlah yang dapat dihitung. Terkadang populasi terbatas sangat besar, jadi dapat diperlakukan sebagai populasi tak terbatas untuk kesimpulan statistik (generalisasi).

Populasi

Populasi merupakan seluruh elemen dalam penelitian diantaranya objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini populasi yang dipilih yaitu tenaga kependidikan Universitas Abdurachman Saleh Situbondo yang memiliki jumlah tenaga kependidikan aktif pada tahun 2023 adalah 34 tendik.

Sampel

Sugiyono (2017:81) menyampaikan “Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sugiyono (2016:81) mengemukakan “Teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan”. Sugiyono (2014:85) mengemukakan “Pengambilan sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana sampel yang diambil dari seluruh populasi digunakan yaitu sebanyak 34 orang tenaga kependidikan”. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih

adalah Tenaga kependidikan Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dengan sampel Tenaga Kependidikan aktif pada tahun 2023.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang beris tentang cara mengkaji dan mengolah data dari awal sehingga menjadi informasi dengan cara analisisnya, misalkan dengan pemberian kode, tabulasi, pengeditan dan sebagainya, diantaranya alat statistik. Analisis data penelitian ini memakai analisis struktural dengan alat statistik Smart PLS 3.0. Alat ini dipakai untuk menguji outer model yang meliputi uji validitas, reliabilitas, dan GOODNES OF FIT, SEDANGkan inner model yaitu confirmatory factor, regresi dan uji hipotesis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil objek penelitian

Universitas Abdurachman Saleh Situbondo adalah perguruan tinggi swasta dengan lokasi di Kabupaten Situbondo tepatnya di Jl. PB. Sudirman No.07 Kecamatan Patokan, Kabupaten Situbondo untuk Kampus I dan di Jl. Baluran, Pareyaan Kecamatan Panarukan Kabupaten Situbondo untuk Kampus II.

Universitas Abdurachman Saleh Situbondo merupakan Perguruan Tinggi Swasta dengan kode Perguruan Tinggi 071036 yang berdiri pada tahun 1981 dan beralih bentuk pada tahun 2018 sesuai Kepmendikbud nomor 344/KPT/I/2018 tanggal 11 April 2018 tentang Perubahan Nama Universitas

Abdurrahman Saleh di Kabupaten Situbondo menjadi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo Kabupaten Situbondo yang diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Abdurachman Saleh Situbondo (dengan kode Perguruan Tinggi 071104). Universitas Abdurachman Saleh Situbondo memiliki 11 Program Stud dengan 6 Fakultas yakni Program Studi (prodi) Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan Prodi Manajemen dan Prodi Bisnis Digital, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan prodi Administrasi Publik, Fakultas Pertanian, Sain dan Teknologi dengan Prodi Agribisnis, Prodi Teknik Kelautan, Prodi Biologi dan Prodi Matematika, Fakultas Sastra dengan Prodi Sastra Inggris dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dengan Prodi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) serta Pascasarjana dengan Prodi Magister Manajemen.

Universitas Abdurachman Saleh Situbondo memiliki 96 dosen, 34 tenaga kependidikan (karyawan) dan 16 tenaga non karyawan (harian lepas). Dalam penelitian ini, kami mengambil sampel 34 tenaga kependidikan untuk mengukur kinerja dan kepuasan karyawan dengan variable X1 Motivasi dan X2 Disiplin.

Uji validitas dan reabilitas

1. Uji Validitas : syarat jika AVB > 0,5

Table 1. Keandalan dan Validitas Konstruk (Construct Reliability and Validity)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin X2	0,720	0,722	0,816	0,472
Kepuasan Y1	0,807	0,823	0,867	0,569
Kinerja Y2	0,746	0,921	0,853	0,643
Motivasi X1	0,752	0,776	0,832	0,502

Berdasarkan hasil uji validitas hasil AVB diatas 0,5 maka hasil uji instrument menunjukkan VALID. Artinya seluruh indikator yang digunakan telah sesuai dengan objek yang diteliti.

2. Hasil uji reabilitas

Syarat crombact alpha >0,7

Table 2. Keandalan dan Validitas Konstruk (Construct Reliability and Validity)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin X2	0,720	0,722	0,816	0,472
Kepuasan Y1	0,807	0,823	0,867	0,569
Kinerja Y2	0,746	0,921	0,853	0,643
Motivasi X1	0,752	0,776	0,832	0,502

Hasil uji diatas menunjukkan nilai crombact alpha dari seluruh instrument yang digunakan dalam penelitian nilainya > 0,7 artinya instrument yang digunakan reliable /konsisten ketika pertanyaannya dilakukan berulang-ulang.

3. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Table 3. Uji Normalitas

	Excess Kurtosis	Skewness
X1.1	-1.979	0.260
X1.2	-1.688	0.447
X1.3	-2.113	-0.123
X1.4	1.470	-0.911
X1.5	-0.112	-0.671
X2.1	-0.450	-0.509
X2.2	0.189	-0.770
X2.3	5.445	-1.837
X2.4	2.321	-1.277
X2.5	-0.153	-0.167
Y1.1	0.546	-0.567
Y1.2	1.677	-1.006
Y1.3	-0.386	-0.778
Y1.4	-0.068	-0.550
Y1.5	0.176	0.067
Y2.1	-0.929	-0.130
Y2.2	-0.779	-0.289
Y2.3	-1.032	-0.487
Y2.4	-1.077	0.094

Uji normalitas dipakai untuk pengecekan apakah data penelitian (jawaban) responden berdistribusi wajar apa tidak. Syaratnya yaitu nilai kurtosis dan skewness diantara (-) 2,58 - (+)2,58.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terjadi

Tabel 4. Inner VIF Values

	DISIPLIN X2	KEPUASAN Y1	KINERJA Y2	MOTIVASI X1
Disiplin X2		1,369	2,061	
Kepuasan Y1			3,507	
Kinerja Y2				
Motivasi X1		1,369	2,335	

Hasil uji menunjukkan hubungan variable Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) tidak saling berhubungan di dalam mempengaruhi kinerja (Y1), sedang dalam Kepuasan kerja (Y2) juga tidak saling mempengaruhi. Dengan syarat nilai Multikolinieritas <0,5.

c. Koefisien Determinan (R²)

Tabel 5. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Y1	0,715	0,696
Kinerja Y2	0,704	0,674

Hasil uji koefisien determinan menghasilkan besar X1 dan X2 ke Y1 yaitu 68,3% sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Hasil uji koefisien determinan menghasilkan besar X1 dan X2 ke Y2 yaitu 52,8% sisanya 47,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

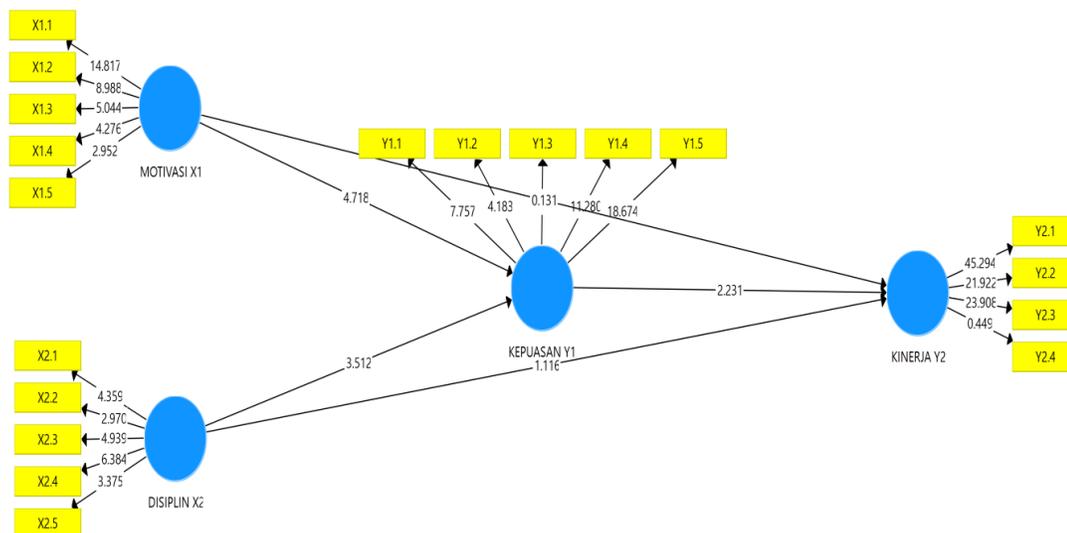
$$X1, X2 > Y1 \text{ (68,3\%)}$$

$$X1, X2 > Y2 \text{ (52,8\%)}$$

d. Uji Hipotesis

digunakan untuk menguji hipotesis yang dibangun oleh peneliti apakah diterima atau ditolak berdasarkan data responden yang dianalisis menggunakan alat statistik.

Syarat uji : Nilai Sig <0,05 maka pengaruhnya signifikan, jika nilainya >0,05 maka nilainya tidak signifikan.



Gambar 2. Hasil Uji Struktural Menggunakan Smart PLS

Tabel 6. Path Coefficients
Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin X2 -> Kepuasan Y1	0,444	0,461	0,126	3,512	0,000
Disiplin X2 -> Kinerja Y2	0,301	0,263	0,270	1,116	0,265
Kepuasan Y1 -> Kinerja Y2	0,580	0,592	0,260	2,231	0,026
Motivasi X1 -> Kepuasan Y1	0,525	0,515	0,111	4,718	0,000
Motivasi X1 -> Kinerja Y2	0,022	0,057	0,171	0,131	0,896

Table 7. Specific Indirect Effects
Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin X2 -> Kepuasan Y1 -> Kinerja Y2	0,257	0,287	0,175	1,468	0,143
Motivasi X1 -> Kepuasan Y1 -> Kinerja Y2	0,304	0,291	0,120	2,535	0,012

Hasil uji statistik hipotesa pertama menunjukkan :

1. Nilai P-Value pengaruh Disiplin terhadap kepuasan adalah dibawah 1,4% artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
Bahwa mayoritas responden pada tenaga kependidikan UNARS setuju jika Disiplin yang tinggi maka kepuasannya semakin tinggi, Disiplin kerja dipandang sangat menentukan terhadap hasil kinerja tenaga kependidikan yang menjadi penyebab dari meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan.
2. Nilai P-value pengaruh motivasi terhadap kepuasan adalah dibawah 1,2 % Artinya motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Bahwa mayoritas responden pada tenaga kependidikan UNARS setuju jika motivasi kuat maka kepuasannya semakin meningkat. Motivasi dipandang menjadi hal yang biasa oleh tenaga kependidikan, maka dari itu seorang tenaga kependidikan sangat membutuhkan motivasi yang bersifat sewaktu-waktu, tidak dilakukan secara terus menerus yang akan menimbulkan rasa biasa saja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan (H0 diterima)
2. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan (H0 diterima)
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan tenaga kependidikan (H0 diterima)
4. Disiplin berpengaruh positif terhadap Kepuasan tenaga kependidikan (H0 diterima)
5. Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja (H0 diterima)
6. Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif terhadap Kepuasan tenaga kependidikan (H0 diterima)

Dari penelitian ini, peneliti dapat memebrikan saran sebagai berikut:

1. Motivasi terus diberikan dalam bentuk yang berbeda agar tenaga kependidikan tidak merasa jenuh dengan motivasi yang standar/biasa saja dan sering.
2. Disiplin harus tetap ditingkatkan agar seluruh tanggungjawab yang diamanahkan dapat dilaksanakan sesuai *JOB Description*.

DAFTAR PUSTAKA

- Luthfi Maadjid Abdullah¹ , Alex Winarno² Universitas Telkom Bandung
luthfimaadjid30@gmail.com¹
,
winarno@telkomuniversity.ac.id²
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Desy Puspita¹ , Sri Widodo² Fakultas Ekonomi, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
- Hasibuan, P. S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- I.M.D. Pramana¹ , N.M.A. Widiastini²
^{1,2} Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja e-mail:
imdodipramana@gmail.com,
nimadearywidiastini.undiksha@gmail.com
- Afandi, Pandi. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management. Research. Yogyakarta: Deepublish.