

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA MELALUI
KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KOTA PAREPARE**

Nahdiah R^{*1}, Mashur Razak², Muhammad Hidayat³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ¹nahdiah@gmail.com, ² mashur_razak@yahoo.com

³hidayat2401@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare (2) pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare (3) pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare (4) pengaruh disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare (5) pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare (6) pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare (7) pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare selama satu bulan. Populasi pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare yang berjumlah 31 orang, dan dengan menggunakan sampel jenuh, 31 orang tersebut merupakan responden pada penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis jalur dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (3) Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja (4) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (5) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (6) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (7) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine and analyze (1) the effect of motivation on job satisfaction at the Office of Communication and Information Technology of Parepare (2) the effect of discipline on job satisfaction at the Office of Communication and Information Technology of Parepare (3) the influence of motivation on employee performance at the Department of Communication and Information Technology, City of Parepare (4) the influence of discipline on employee performance at the Office of Communication and Information in the City of Parepare (5) the effect of Job Satisfaction on employee performance at the Office of Communication and Informatics in the City of Parepare (6) the effect of motivation on employee performance through job satisfaction at the Office of Communication and Informatics City of Parepare Parepare (7) the effect of Discipline on Employee Performance through Job Satisfaction at the Office of Communication and Information Technology of Parepare City.

This study uses quantitative research conducted at the Department of Communication and Information of Parepare for one month. The population in this study is the State Civil Apparatus at the Department of Communication and Information of the City of Parepare, amounting to 31 people and using a saturated sample; 31 people are respondents in this study. This research was conducted using path analysis using the SPSS version 26 application.

The results show that (1) Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction (2) Discipline has a positive and significant effect on job satisfaction (3) Motivation has no effect on performance (4) Discipline had a positive and significant effect on job satisfaction (5) Job satisfaction

positive and significant effect on performance (6) Motivation has a positive and significant effect on performance through job satisfaction (7) Discipline has a positive and significant effect on performance through job satisfaction.

Keywords: *Motivation, Discipline, Job Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Era modern saat ini telah banyak terjadi perubahan, khususnya di sektor teknologi informasi. Penyebarluasan informasi mengalami transformasi yang luar biasa. Pesatnya perkembangan teknologi informasi juga dirasakan dampaknya dalam dunia pemerintahan. Kinerja pemerintah kini sangat mudah untuk diketahui masyarakat. Pemangkasan alur birokrasi juga merupakan salah satu dampaknya, pelayanan public menjadi semakin efektif dan efisien. Masyarakat juga dengan mudah ikut mengawasi kerja-kerja aparat pemerintah.

Sebagai upaya meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara, adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi yang tepat akan meningkatkan semangat dan gairah kerja aparatur sipil negara sehingga dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dapat mencapai kepuasan tersendiri. Motivasi akan meningkatkan antusias kerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal (Hidayat.M & Latief. F, 2018) Aldila Saga Prabu, (2016) dalam penelitiannya terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

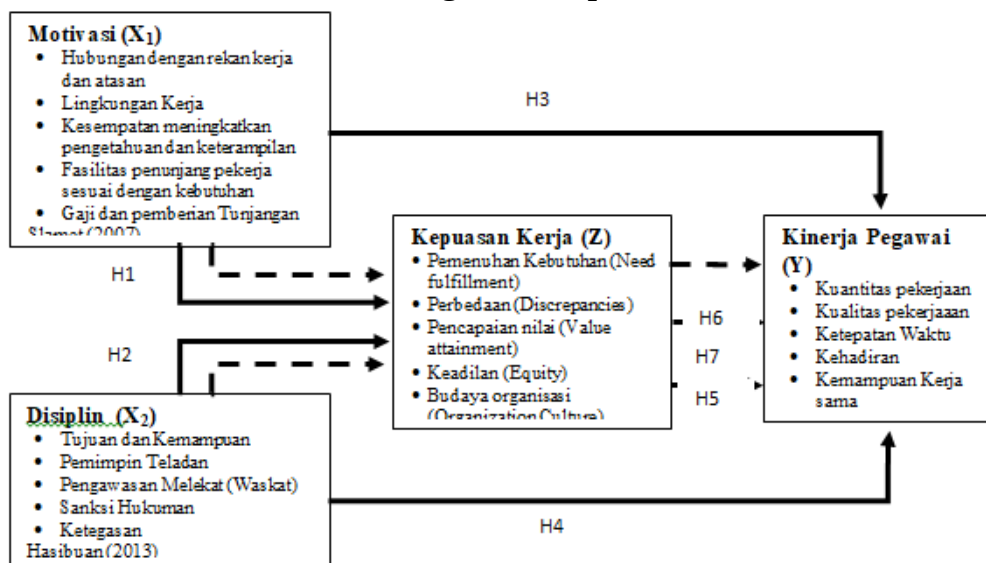
Upaya lain dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara yaitu peningkatan disiplin kerja. Aparatur sipil negara yang professional tentunya memiliki tingkat disiplin kerja yang baik. Dimasa pandemic Covid-19, salah satu dampak yang ditimbulkan yaitu kecemasan terhadap penularan virus covid-19. Sebagai bentuk upaya mengatasi hal tersebut, kebijakan pembatasan sosial kemudian menjadi salah satu solusinya yang diwujudkan dalam bentuk kebijakan *work from home* (WFH). Aparatur sipil negara yang melaksanakan WFH akan sulit untuk dimonitor pelaksanaan tugasnya. Kondisi ini tentunya berdampak pada tingkat disiplin kerja aparatur sipil negara yang berakibat pada menurunnya kinerja aparatur sipil negara.

Motivasi dan disiplin akan meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Pencapaian target kerja tentunya menghasilkan kepuasan tersendiri untuk aparatur sipil negara. Namun timbal balik atas kinerja adalah hal yang tidak dapat dikesampingkan. Setiap tahun tuntutan peningkatan kinerja semakin meningkat, tentunya berbanding lurus dengan peningkatan kesejahteraan yang diberikan. Namun fenomena yang terjadi di Kota Parepare tuntutan peningkatan kinerja aparatur sipil negara tidak dibarengi dengan peningkatan kesejahteraannya. Sehingga tidak sedikit aparatur sipil negara yang menuai penurunan semangat kerja, dan tentunya akan mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara tersebut. Kondisi ini menari perhatian untuk kemudian diteliti, apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara.

Pada Dinas Kominfo Kota Parepare, salah satu produktifitas kerja dapat tercermin dari bagaimana pemanfaatan teknologi informasi dalam menyajikan informasi public. Fenomena yang terjadi pada sebuah layanan pada program TV Peduli Dinas Kominfo Kota Parepare, konten-konten yang disajikan masih sangat terbatas, monoton dan kurang kreatif sehingga kurang menarik untuk disimak. Rendahnya motivasi untuk berkreasi menyajikan konten dan pemberitaan informasi-informasi seputar pemerintahan dan pembangunan daerah, merupakan masalah utama. Semestinya konten-konten yang disajikan bervariasi dan menarik untuk disimak masyarakat. Dari

kondisi tersebut perlu untuk diteliti apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Kominfo tersebut. Disisi lainnya, kondisi pandemic covid-19 memberikan kecemasan terhadap aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugasnya. Penugasan WFH (*work from home*) bagi aparatur sipil negara merupakan upaya memutus penyebaran virus covid-19. Kebijakan WFH diikuti dengan kewajiban melaporkan pelaksanaan tugas yang dikerjakan dari rumah. Namun yang terjadi tidak ada aparatur sipil negara yang memberikan laporan uraian tugas yang dikerjakan dari rumah. Tingkat kepuasan kerja aparatur sipil negara juga menurun. Hal ini diakibatkan tidak adanya peningkatan kesejahteraan untuk pegawai. Yang menjadi keluhan aparatur sipil negara Dinas Kominfo Kota Parepare yaitu belum menerima tunjangan kinerja. Berbeda dengan aparatur sipil negara daerah lain yang telah menerima tunjangan kinerja. Hal ini berakibat pada ketidakpuasan aparatur sipil negara dalam bekerja sehingga menyebabkan menurunnya motivasi dan kedisiplinan aparatur sipil negara di Dinas Kominfo Kota Parepare.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga kompensasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.
4. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.
5. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

6. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.
7. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare yaitu sejumlah 31 (tiga Puluh satu) orang. Pemilihan sampel pada penelitian ini dilakukan menggunakan memakai metode sampling jenuh (sensus) dengan menentukan semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 31 orang pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Teknik analisis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah analisis jalur dan analisis deskriptif dan analisis deskriptif adalah metode analisis yang menggambarkan dan merangkum berbagai situasi atau kondisi atau berbagai variabel dengan mengumpulkan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu konsep atau gejala, serta menjawab pertanyaan mengenai status subjek penelitian saat ini. Sedangkan analisis jalur digunakan untuk mengetahui nilai pengaruh tidak langsung dan langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Variabel intervening merupakan variabel perantara atau mediasi, yang berfungsi untuk menengahi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1.	Terciptanya hubungan yang harmonis antara bawahan, atasan dan rekan kerja	0.621	0.355	valid
2.	Tersedia fasilitas penunjang kerja yang sesuai kebutuhan pekerjaan, serta lingkungan kerja yang menyenangkan	0.788	0.355	valid
3.	Pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan potensinya.	0.927	0.355	valid
4.	Pegawai mendapatkan/menerima tunjangan yang layak	0.845	0.355	valid
5.	Pegawai diberikan gaji yang layak.	0.749	0.355	valid

Sumber : Data diolah, 2021

2. Uji Validitas Variabel Disiplin (X_2)**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Disiplin (X_2)**

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1.	Pegawai menerima beban kerja sesuai kemampuannya, sehingga pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja	0.803	0.355	valid
2.	Kedisiplinan pegawai dimulai dari pemimpin, sebagai contoh untuk bawahannya.	0.711	0.355	valid
3.	Pemberian kompensasi/gaji/upah kepada pegawai akan meningkatkan disiplin kerja pegawai	0.706	0.355	valid
4.	Pemberian sanksi hukum akan membuat pegawai semakin disiplin dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan.	0.790	0.355	valid
5.	Pengawasan akan membuat pegawai menjadi disiplin	0.860	0.355	valid

Sumber : Data diolah, 2021

3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1.	Karakteristik kerja yang memberikan kesempatan pegawai untuk memenuhi kebutuhannya akan memberikan kepuasan kerja	0.751	0.355	valid
2.	Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu akan memberikan kepuasan kerja	0.905	0.355	valid

3.	Nilai-nilai yang terkandung dalam sebuah pekerjaan akan mempengaruhi kepuasan kerja	0.857	0.355	valid
4.	Pegawai akan merasa puas jika di perlakukan secara adil	0.676	0.355	valid
5.	Suasana kerja yang harmonis dan positif akan memberikan kepuasan kerja.	0.634	0.355	valid

Sumber : Data diolah, 2021

4. Uji Validitas Variabel Kinerja (Z)

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1.	Pegawai bekerja sesuai target output yang telah ditentukan	0.916	0.355	valid
2.	Pegawai bekerja sesuai SOP yang telah ditetapkan	0.876	0.355	valid
3.	Pegawai menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	0.916	0.355	valid
4.	Pegawai ditekankan untuk berdisiplin waktu	0.849	0.355	valid
5.	Setiap Pegawai harus mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya	0.859	0.355	valid

Sumber : Data diolah, 2021

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.822	Reliabel
2	Disiplin	0.833	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0.818	Reliabel
4	Kinerja	0.927	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2021

Dari hasil olah data yang dilakukan pada sejumlah instrument penelitian, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk ke empat variabel yang diuji memiliki nilai *Cronbach's coeficient Alpha* yang lebih besar dari 0.50. Dengan demikian dapat

dikatan bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel dan selanjutnya dapat dipergunakan dan melanjutkan penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian Hipotesis Struktur Regresi Pertama

Tabel 6. Hasil regresi struktur pertama

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.161	3.050		2.348	.026		
X1	.397	.142	.455	2.797	.009	.669	1.494
X2	.309	.147	.342	2.103	.045	.669	1.494

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan hasil regresi persamaan struktur pertama (pengaruh langsung) maka dapat dilihat dengan persamaan rumus :

$$Z = 0,455X_1 + 0,342 X_2 + e$$

Uji Koefisien Jalur

Uji koefisien jalur dengan Uji t. dimana Uji t adalah membandingkan angka taraf taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansinya adalah 0,05 atau (5%).

Uji Kelayakan Struktur Regresi Pertama

Tabel 7. Kelayakan Struktur Pertama
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.793	2	28.896	14.199	.000 ^b
	Residual	56.981	28	2.035		
	Total	114.774	30			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah 2021

Sebagaimana tersaji pada tabel tersebut diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 14,199 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau alpha cronbach 0,05, diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,34. Dengan demikian diperoleh bahwa nilai Fhitung 14,199 > Ftabel 3,34, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

Olehnya itu H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel motivasi kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Koefisien Determinasi Struktur Regresi Pertama**Tabel 8. Koefisien Determinasi Persamaan Jalur Pertama****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 ^a	.504	.468	1.427	1.575

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah 2021

Koefisien Determinasi sebesar 50,40% menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja dan variabel disiplin secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja ASN adalah sebesar 50,40%, sedangkan sisanya sebesar 49,60% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Secara Parsial Struktur Regresi Pertama

1. Pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 2,797 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,048. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,797 > 2,048$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.
2. Pengaruh variabel disiplin (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki t_{hitung} sebesar 2,103 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,048. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,103 > 2,048$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Hasil Pengujian Hipotesis Struktur Regresi Kedua**Tabel 9. Hasil regresi struktur kedua**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.651	3.490		-.759	.454		
X1	-.198	.168	-.174	-1.176	.250	.523	1.911
X2	.598	.165	.510	3.614	.001	.578	1.730
Z	.702	.198	.540	3.549	.001	.496	2.014

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan hasil regresi persamaan struktur pertama (pengaruh langsung) maka dapat dilihat dengan persamaan rumus :

$$Y = -0,174X_1 + 0,510 X_2 + 0,540Y + e$$

Uji Koefisien Jalur**Uji Kelayakan Struktur Regresi Kedua****Tabel 10. Kelayakan Struktur Kedua
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.549	3	44.516	19.990	.000 ^b
	Residual	60.129	27	2.227		
	Total	193.677	30			

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah 2021

Sebagaimana tersaji pada tabel tersebut diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 19,990 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau alpha cronbach 0,05, diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,94. Dengan demikian diperoleh bahwa nilai Fhitung 19,990 > Ftabel 2,94, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

Olehnya itu H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Koefisien Determinasi Struktur Regresi Kedua**Tabel 11. Koefisien Determinasi Persamaan Jalur Kedua
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 ^a	.690	.655	1.492	2.457

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah 2021

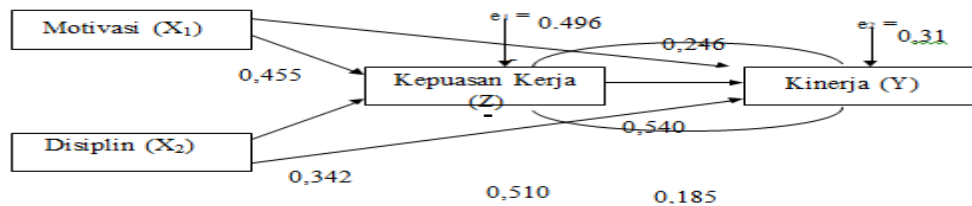
Koefisien Determinasi sebesar 69,00% menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel kinerja ASN adalah sebesar 69,00%, sedangkan sisanya sebesar 31,00% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Secara Parsial Struktur Regresi Kedua

1. Pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki t_{hitung} sebesar -1,176 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,051. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu -1,176 < 2,051, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.
2. Pengaruh variabel disiplin (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki t_{hitung} sebesar 3,614 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,051. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 3,614 > 2,051, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

3. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki t_{hitung} sebesar 3,549 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,051. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,549 > 2,051$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Analisis Jalur



Gambar 1. Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Persamaan Substruktur 1 : $Z = 0,455X_1 + 0,342 X_2 + e_1$

Persamaan Substruktur 2 : $Y = -0,174X_1 + 0,510 X_2 + 0,540Y + e_2$

Pengaruh Langsung

1. Pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja.
Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel motivasi sebesar 0,455 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.
2. Pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kepuasan kerja.
Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel disiplin sebesar 0,342 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.
3. Pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja.
Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel motivasi sebesar -0,174 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.
4. Pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja.
Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel disiplin sebesar 0,510 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.
5. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja
Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel kepuasan kerja sebesar 0,540 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Pengaruh Tidak Langsung

1. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja .

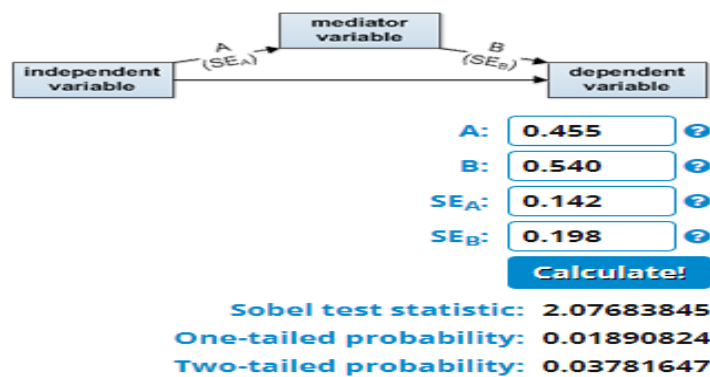
Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu $0,455 \times 0,540 = 0,246$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja sebesar $-0,174$.

2. Pengaruh disiplin organisasi terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja.

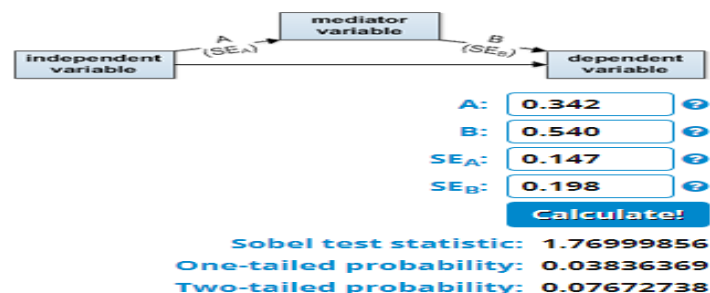
Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu $0,342 \times 0,540 = 0,185$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja sebesar $0,510$.

Uji Sobel

Gambar 2. Uji Sobel Variabel Motivasi terhadap Kinerja



Gambar 3. Uji Sobel Variabel Disiplin terhadap Kinerja



1. Nilai Y_1 sebesar 2,076, karena nilai Y yang diperoleh sebesar $2,076 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja (Z) mampu memediasi hubungan pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y).
2. Nilai Y_2 sebesar 1,769, karena nilai Y yang diperoleh sebesar $1,769 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kepuasan kerja

tidak mampu memediasi hubungan pengaruh disiplin (X_2) terhadap kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel motivasi adalah 0,455 sehingga disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 2,797 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,048. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,797 > 2,048$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel disiplin adalah 0,342 sehingga disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Pengaruh variabel disiplin (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki t_{hitung} sebesar 2,103 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,048. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,103 > 2,048$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel motivasi sebesar -0,174 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y). Hasil pengujian pada struktur regresi kedua menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki t_{hitung} sebesar -1,176 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,048. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $-1,796 < 2,048$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel disiplin sebesar 0,510 sehingga dapat disimpulkan bahwa

disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Pengaruh variabel disiplin (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki t_{hitung} sebesar 3,614 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,048. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,614 > 2,048$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel kepuasan kerja sebesar 0,540 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki t_{hitung} sebesar 3,549 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,051. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,549 > 2,051$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu $0,455 \times 0,540 = 0,246$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja sebesar -0,174.

Untuk mengantisipasi kejenuhan ASN dalam bekerja sebaiknya motivasi yang diberikan untuk mendapatkan kepuasan kerja. Diantaranya indikatornya yaitu kesempatan kerja yang diberikan dalam rangka memenuhi kebutuhan ASN, ASN dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, ASN mendapatkan perlakuan secara adil, dan menjaga suasana kerja yang harmonis dan positif..

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu $0,342 \times 0,540 = 0,185$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja sebesar 0,510.

KESIMPULAN

1. Variabel Karakteristik Individu berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pengukuran akan secara langsung mempengaruhi kepuasan pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare Provinsi Sul-Sel Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.
3. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.
4. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare.
6. Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare
7. Berdasarkan hasil uji koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan kedua menunjukkan pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Parepare

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Ichlapio Fitrianto, (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara*. Journal of Management. Volume 3, No. 1 Juni 2020.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Mangkunegara, AP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson. (2011). *Human Resource Management*. Alih Bahasa, Salemba Empat, Jakarta.
- Natalia Susanto. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. AGORA Vol. 7, No. 1
- Ni Luh Fitria Asmara Dewi Yasa, (2018). *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali*. Publik Inspiration : Jurnal administrasi public. Volume 3 No 1, 2018.
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Slamet. 2007. *Kiat Meningkatkan Kinerja*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Bandung: Alfabeta
- Prima Aprilyani Rambe. (2018). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Dimensi, Vol. 7, No. 2 : 368-392
- Yusrita, (2019). *Pengaruh Kreatifitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB), Volume 4 No. 2 November 2019.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wilson Bangun. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga. Dahlan.