

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA DIRECÇÃO GERAL DOS SERVIÇOS CORPORATIVOS MINISTÉRIO DAS OBRAS PÚBLICAS DILI TIMOR-LESTE

Eusebio da Costa Lopes
Universitas Dili Timor Leste

ABSTRAK

Penelitian berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin dan Kinerja Kerja di Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministerio Das Obras Públicas Dili Timor-Leste. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja disiplin di Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministerio Das Obras Públicas Dili Timor-Leste, pengaruh motivasi kerja kinerja pada Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministerio Das Obras Públicas Dili Timor-Leste, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja pada studi Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministerio Das Obras Públicas Dili Timor-Leste. This adalah penelitian penjelasan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah staf di Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministerio Das Obras Públicas Dili Timor-Leste, sebesar 105 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Untuk analisis data, digunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan paket software statistik AMOS. The hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan secara keseluruhan terbukti benar. Dalam hal ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministerio Das Obras Públicas Dili Timor-Leste.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, dan prestasi kerja

ABSTRACT

Research titled The Effect of Motivation to Work Discipline and Work Performance at Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste. This study aims to identify and analyze the effect of motivation to work discipline at Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste, the effect of motivation to work performance at Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste, and the effect of work discipline to work performance at Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste. This study is a explanatory research. Data collection techniques used questionnaires, interviews and observations. The population in this study is staff at Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste, amounting to 105 people. Sampling technique in this study using census method. For data analysis, used Structural Equation Modeling (SEM) with statistical software package AMOS. The results of the analysis showed that the overall proposed hypothesis proved true. In this case the motivation have significant effect to the work discipline, the motivation have significant effect to the work performance, and the work disciplines have significant effect to the work performance at Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste.

Keywords: motivation, work disciplines, and work performance

PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) atau disebut juga Pemberdaya Sumber Daya Manusia (*Empowerment of Human Resources*) merupakan salah satu alat penting dan strategis untuk memperbaiki, memperbaharui, dan meningkatkan kinerja baik organisasi yang bergerak di bidang birokrasi yang menuju kepada layanan publik *non profit* maupun organisasi swasta/yayasan yang bergerak di bidang *profit*. Sumber Daya Manusia (SDM) digunakan untuk menggerakkan dan menjalankan kegiatan organisasi atau perusahaan. Dalam konteks birokrasi, SDM akan berdampak terhadap pelayanan publik yang diharapkan mampu menuju *good governance*.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Pihak manajemen organisasi harus memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2002). Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robbin's, 2006). Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Menurut Gomes (2009) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja

pelaksanaan pekerjaan. Menurut Martoyo (2007) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor motivasi. Motivasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai (Hasibuan, 2002). Menurut Dessler (2003), motivasi adalah suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2006), motivasi dapat diartikan sebagai salah satu fungsi manajemen yang mendorong karyawan untuk berperilaku dalam rangka mencapai tujuan, yaitu memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan karyawan bervariasi seperti prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Kebutuhan tersebut akan sangat mempengaruhi perilaku karyawan dalam kinerjanya. Pemahaman atas kebutuhan karyawan menyebabkan manajer berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan yang ada pada diri karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan sadar akan tugas tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2002).

Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya

disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai (Siagian, 2008). Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Timor Leste sebagai salah satu Negara Asia yang baru adalah negara yang masih dalam masa pembangunan guna mencapai target yang diinginkan atau diharapkan, dimana semuanya itu masih dalam proses belajar dalam hal lain perlu waktu untuk dan secara perlahan untuk bisa maju. Manajemen sumber daya juga merupakan salah satu masalah yang dihadapi saat ini, karena salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik yakni dilihat dari kinerja pegawai pada suatu institusi pemerintahan itu sendiri.

Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste merupakan salah satu dinas yang berada dalam Struktur Pusat Dili Timor-Leste. Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste adalah merupakan unsur pelaksana Pemerintah

Pusat di bidang Pekerjaan Umum. Melihat kedudukan, tugas dan fungsi Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste diatas dan agar terwujud dan terlaksana dengan baik, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas serta memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Motivasi

Motivasi adalah psikologis dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Dari motivasi ini kemudian timbul tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tadi (Swasto, 1996). Sedangkan Robbins (2006) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Dari pengertian yang lebih luas, motivasi sebenarnya bukan hanya dorongan yang menggerakkan aktivitas individu tetapi juga menggerakkan aktivitas kelompok. Ada juga pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang

berbeda. Di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyetarakan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Motivasi adalah orang perlu melakukan hal apa yang baik menurut dia baik. Namun, tidak semua orang akan termotivasi oleh hal yang sama: Dimana satu mendapat termotivasi, memperoleh kepuasan, dan akibatnya melakukan lebih baik dari mendapatkantanambahan tanggung jawab yang ditugaskan, yang lain mungkin merasa lebih dihargai dan didorong untuk produktivitas yang lebih tinggi jika dia hanya didengarkan, atau diberikan beberapa fleksibilitas dalam jadwal kerjanya.

Konsep Disiplin Kerja

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk usaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kerja pegawai, sehingga dengan adanya disiplin kerja yang baik diharapkan pegawai dapat mampu meningkatkan hasil kerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2005). Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan

oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus (Gomes, 2009). Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penerunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggran aturan-aturan instansi. Menurut Rivai (2006) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Gomes (2009) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karywan mencapai persyaratan pekerjaan (Martoyo, 2007). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Handoko (2008) penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kantor Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste. Penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (*Explanatory research*) karena penelitian ini bermaksud menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) antara variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan (Kuncoro, 2004).

Populasi dan Sampel

Populasi atau *universe* adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Sedangkan menurut Sugiyono (2006) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste yaitu sebanyak 105 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (Sugiyono, 2006).

Sehubungan dengan digunakannya model persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan program AMOS, maka besarnya ukuran sampel memiliki peran penting dalam interpretasi hasil SEM. Ukuran sampel memberikan dasar untuk mengestimasi sampling Error (Ghozali, 2008). Model estimasi menggunakan *Maximum Likelihood* (ML) minimum diperlukan sampel 100. Jadi dapat direkomendasikan bahwa ukuran sampel antara 100 - 200 dapat digunakan untuk metode estimasi ML. Dikarenakan jumlah pegawai Direcção Geral Dos

Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste hanya berjumlah 105 orang maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan metode penelitian populasi yang menggunakan metode sensus yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti seluruh elemen populasi (Rochaety, 2007).

Sumber Data

Berdasarkan sumber pengolahan data, maka data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder. Data berupa data mengenai motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Data Sekunder yakni data yang diperoleh secara tidak langsung yakni dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti, misalnya laporan-laporan, dokumen-dokumen, literatur dan bacaan lain yang berhubungan dengan penelitian ini berupa struktur organisasi, tugas dan fungsi pegawai di Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste.

Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel Eksogen yang disimbolkan dengan (X), yaitu Motivasi (X).
2. Variabel antara atau *intervening* yang disimbolkan dengan (Z), yaitu Disiplin Kerja.
3. Variabel Endogen yang disimbolkan dengan (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan identifikasi variabel diatas, maka berikut ini akan dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu:

1. Variabel Eksogen (X)

Variabel ini sering disebut *stimulus*, *prediktor*, *antecedent* atau variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel eksogen adalah motivasi.

Motivasi adalah proses psikologis yang memberikan kekuatan kepada seseorang untuk berperilaku atau untuk bertindak kearah pencapaian tujuan.

Adapun indikator-indikatornya:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Harapan adanya jaminan dan keamanan kerja
- 3) Adanya penghargaan atas prestasi kerja
- 4) Harapan adanya perlakuan kerja yang tidak dibedakan
- 5) Aktualisasi diri

2. Variabel *Intervening* (Z)

Variabel antara atau *intervening* yang disimbolkan dengan (Z), yaitu Disiplin Kerja. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah keadaan dimana setiap karyawan dituntut untuk selalu mematuhi peraturan-peraturan dalam kerja. Disiplin kerja mencerminkan bahwa seseorang diberi harapan untuk bisa mematuhi semua aturan dan memberikan kontribusinya agar kinerja bisa berjalan dengan baik.

Adapun indikator-indikatornya:

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Ketaatan pada standar kerja

3) Ketaatan pada peraturan

4) Etika kerja

3. Variabel Endogen (Y)

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah penelitian pimpinan dari hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tujuan pekerjaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai ini adalah :

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Kuantitas pekerjaan
- c. Supervisi yang diperlukan
- d. Kehadiran
- e. Konservasi

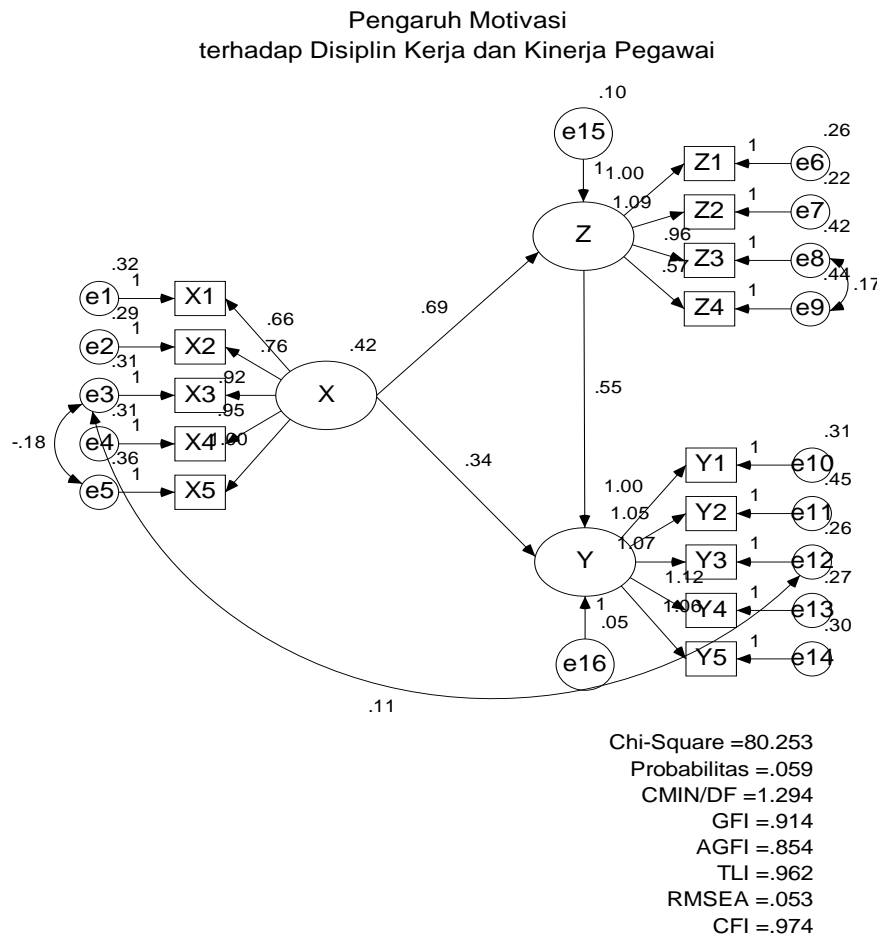
Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan melalui kegiatan mengelompokkan data sejenis dalam suatu tabel (tabulasi), dan menganalisis data dengan melakukan perhitungan-perhitungan menurut metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis yang akan digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan program software AMOS (*Analysis of Moment Structure*) 16.0.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

Hasil pengujian dengan program AMOS memberikan hasil model SEM seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 1 Hasil Analisis SEM

Sumber: Lampiran 5

a. Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit Test*)

Pengujian pada model SEM bertujuan untuk melihat kesesuaian model, hasil pengujian kesesuaian model dalam studi ini disajikan pada Tabel 1. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui

bahwa dari delapan kriteria yang digunakan untuk menilai layak/tidaknya suatu model telah terpenuhi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa model dapat diterima yang berarti ada kesesuaian model dengan data.

Tabel 1 Indeks Kesesuaian SEM

Kriteria	Nilai Cut Off	Hasil Pengujian	Keterangan
Chi Square	Diharapkan lebih kecil dari X^2 pada $df = 62$, yaitu 90,802	80,253	Baik
Sig. Probability	$\geq 0,05$	0,059	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,053	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,914	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,854	Marginal
CMIN/DF	≤ 2 atau 3	1,294	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,962	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,974	Baik

b. Uji Kausalitas

Setelah dilakukan pengujian kesesuaian modal penelitian, maka langkah selanjutnya adalah menguji kausalitas yang dikembangkan dalam

penelitian tersebut. Dari model yang sesuai, maka dapat diinterpretasikan masing-masing koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur secara rinci disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Kausalitas

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z	<---	X	0,688	0,115	5,982	0,000	Sig.
Y	<---	X	0,335	0,160	2,098	0,036	Sig.
Y	<---	Z	0,549	0,197	2,786	0,005	Sig.

Berdasarkan Tabel 2 dapat dinyatakan bahwa hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh motivasi kerja (X) terhadap disiplin kerja (Z) memiliki jalur positif sebesar 0,688 dengan C.R sebesar 5,982 dan probabilitas (p) sebesar 0,000 yang berarti bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste terbukti kebenarannya atau H₁ diterima. Hal ini berarti semakin baik persepsi pegawai terhadap motivasi kerja, maka akan meningkatkan disiplin kerja pada Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,335 dengan C.R sebesar 2,098 dan probabilitas (p) sebesar 0,036 yang berarti bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste terbukti kebenarannya atau H₂ diterima. Hal ini

berarti semakin baik persepsi pegawai terhadap motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,549 dengan C.R sebesar 2,786 dan probabilitas (p) sebesar 0,005 yang berarti bahwa disiplin kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste terbukti kebenarannya atau H₃ diterima. Hal ini berarti semakin baik persepsi pegawai terhadap disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste.

Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Langsung Antar Variabel

Dalam penelitian hubungan pengaruh langsung terjadi antara variabel laten eksogen motivasi kerja (X) dengan variabel endogen *intervening* disiplin kerja (Z) dan variabel laten endogen terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Pengaruh langsung dari variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Pengaruh Langsung Variabel

Pengaruh Langsung	Variabel Endogen		
		Z	Y
Variabel Eksogen	X	0,817	0,397
	Z	0,000	0,548

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa pengaruh langsung dari variabel motivasi kerja bernilai positif baik terhadap disiplin kerja maupun kinerja pegawai. Begitu juga untuk pengaruh langsung dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian tersebut dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai efek langsung terbesar terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Hubungan tidak langsung terjadi antara variabel laten eksogen motivasi kerja (X) dengan variabel endogen *intervening* disiplin kerja (Z) dan variabel laten endogen terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Ringkasan mengenai pengaruh tidak langsung dari variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 4 Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Pengaruh Tidak Langsung	Variabel Endogen		
		Z	Y
Variabel Eksogen	X	0,000	0,448
	Z	0,000	0,000

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja bernilai positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh total merupakan pengaruh yang disebabkan oleh adanya berbagai hubungan antar variabel baik langsung maupun tidak langsung. Pengaruh total secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 5.

3. Pengaruh Total Antar Variabel

Tabel 5 Pengaruh Total Antar Variabel

Pengaruh Total	Variabel Endogen		
		Z	Y
Variabel Eksogen	X	0,817	0,846
	Z	0,000	0,548

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa pengaruh dari variabel motivasi kerja bernilai positif baik terhadap disiplin kerja maupun kinerja pegawai. Begitu juga untuk pengaruh langsung dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Mengacu pada hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai efek total terbesar terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste.

Saran

Mengacu pada kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut.

1. Bagi pihak Kantor Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hendaknya pihak Kantor Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste selalu memperhatikan komponen-komponen yang berkaitan dengan faktor-faktor tersebut, seperti pemenuhan kebutuhan pegawai, pemberian penghargaan kepada pegawai, serta kesempatan bagi pegawai dalam mengaktualisasikan diri. Contohnya adalah memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi serta promosi jabatan lebih didasarkan pada pencapaian prestasi, dan melakukan penilaian prestasi dengan melibatkan pihak ketiga dengan membentuk tim penilai yang independen.
2. Dalam rangka peningkatan kedisiplinan pegawai, instansi Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das Obras Públicas Dili Timor-Leste bisa menerapkan sistem absensi dengan sidik jari, serta frekuensi absensi dilakukan sebanyak tiga atau empat kali dalam sehari. Sehingga dapat

- meminimalisir tingkat absensi pegawai pada saat bekerja.
3. Sebagai acuan penelitian yang akan datang dengan tema sejenis diharapkan untuk dapat menambahkan variabel yang digunakan seperti pendidikan dan pelatihan, sistem insentif, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lainnya sehingga hasil temuannya lebih baik dalam menjelaskan mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2007. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2002. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Buku ke-1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- , 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPFE.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gema Pustaka.
- Riduwan. 2004. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- , 2008. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfa Beta
- Rivai, Veitzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :Dari teori ke Praktik*. Edisi Pertama Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- , dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rochaety, Eti. 2007. *Metode Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Saptianingsih. 2011. *Pengaruh Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Nyonya Meneer Semarang*.
- Solimun. 2002. *Structural Equation Modeling LISREL dan Amos*. Malang: Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.
- Suhartono. 2006. *Manajemen Sumbet Daya Manusia (gaya*

- kepemimpinan). Bandung: Penerbit PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Aditama Media.
- Singarimbun, Masri. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: LP3ES.
- dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- . 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swasto, Bambang. 1996. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*. Malang: FIA Unibraw.
- . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Timpe, A. Dale. 2001. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja/Performance*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Tua EH, Marihot. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Cetakan kelima. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi. 2007. *Manajemen Perubahan (Management of Change)*. Cetakan keempat. Jakarta: Penerbit Prenada Media Grup.
- Yukl, Gary A. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.