

EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PONOROGO

Fatarul Kadiyanto ¹⁾
Y. Djoko Suseno ²⁾
Sutarno ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ fatarulKadiyanto79@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to review the influence in welfare between: (1) motivation to work against, job satisfaction (2) discipline against, job satisfaction (3), employee motivation of the performance (4) discipline against, performance (5) job satisfaction with the performance, (6) effect mediation job satisfaction on the influence of the performance, motivation (7) effect mediation job satisfaction on the influence of the performance discipline employees ponorogo. district education office The population employees district education office ponorogo years 2019 106. a number of people A sample taken by the use of sampling saturated, where is all employees to the internal ponorogo district education which consisted of 106 employees be used as a subject in this research. Data collection techniques using the survey through test. reliability and validity Using multiple linear regression analysis techniques by test assumptions, classic the, analysis f test and test the coefficients determined. The results of the study conclusions: (1) motivation significant impact on job satisfaction, (2) discipline significant impact on job satisfaction, 3 (3) motivation significant impact on performance, (4) discipline significant impact on performance (5) satisfaction significant impact on performance, (6) satisfaction work mediate influence on the performance of motivation, (7) satisfaction work mediate influence discipline against the employee performance ponorogo district education office .

Keywords: *motivation, discipline, job satisfaction, the employee performance*

PENDAHULUAN

Era reformasi menuntut birokrasi pemerintah dalam meningkatkan pelayanan publik lebih profesional sebab pemerintah adalah pelayan masyarakat. Pemerintah tidak diadakan untuk melayani diri sendiri atau dilayani masyarakat akan tetapi untuk melayani masyarakat guna menciptakan kondisi yang memungkinkan untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi pencapaian tujuan bersama. Peningkatan kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pemerintahan oleh karena itu birokrasi pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan proses kerja yang baik dan profesional. Kondisi tersebut juga berlaku bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo yang memiliki tujuan meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja organisasi.

Dinas Pendidikan kabupaten Ponorogo seperti juga organisasi yang lain akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tercapai. Kondisi itu mendorong organisasi untuk

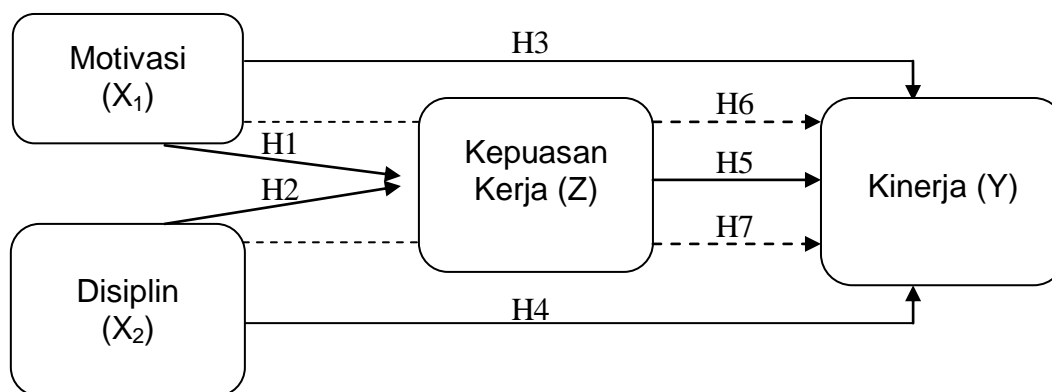
mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja pegawai mereka. Sementara itu dalam tataran akademis telah banyak penelitian untuk mengidentifikasi dan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di antaranya yaitu, motivasi dan disiplin kerja, seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mundakir (2018) yaitu Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dan Afianto, & Utami (2017) yaitu Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada karyawan marketing PT Victory International Futures Kota Malang).

Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011: 2).

Salah satu aspek penting yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang baik (Priansa, 2016: 260). Bambang Wahyudi (2012:43) menyatakan bahwa semakin baik kedisiplinan seseorang karyawan, maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai ditetapkan” (IG Wursanto, 2009: 108).

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > Pengaruh langsung
- - - - -> Pengaruh tidak langsung

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terdapat 3 variabel yaitu:

1. Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen (terikat).

Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dengan notasi X_1 dan disiplin dengan notasi X_2 .

2. Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja dengan notasi Y .
3. Variabel mediasi yaitu variabel yang memediasi (sebagai perantara) pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel moderasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dengan notasi Z .

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Prabu (dalam Kartika & Kaihatsu, 2010:224) faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Penelitian yang dilakukan oleh Mundakir (2018), Nurcahyani & Adnyani (2016), Harahap & Hidayat (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.

2. Pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja

Bacal dalam Sinambela (2012: 238) menyatakan bahwa disiplin merupakan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Penelitian Afianto, & Utami (2017), Nugrahaningsih, & Julaela (2017) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_2 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Ponorogo.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Priansa (2016: 260) menyatakan Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh motivasi yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mundakir, (2018), Nurcahyani & Adnyani (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo

4. Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Bambang Wahyudi (2012: 43) Menyatakan semakin baik kedisiplinan seorang karyawan, maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Penelitian yang dilakukan oleh Wiratama, & Sintaasih (2013), Utami, Waluyo (2017) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_4 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan kinerjanya (Sunyoto, 2012: 69). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutmainah (2013), Komara & Nelliwati (2014), dan Mundakir (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo

6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja

Kepuasan kerja memiliki peran mediasi dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Mundakir (2018) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₆: Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo

7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja

Kepuasan kerja memiliki peran mediasi dalam pengaruh disiplin terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih, & Julaela (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₇: Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan melakukan perhitungan statistik. Desain/rancangan penelitian ini adalah tipe eksplanatori yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 106 orang. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini tidak terlampau besar, maka seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 106 orang diambil semua untuk dijadikan sampel dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian sensus. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi berupa data mengenai profil organisasi atau diperoleh melalui literatur, artikel, dan jurnal yang mendukung penelitian.

Definisi operasional Variabel

1. Motivasi (X₁)

Keadaan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Ponorogo

yang tergambar dalam bentuk usaha dan kemauan untuk mencapai hasil-hasil atau tujuan tertentu. Motivasi diukur melalui indikator: (1) Tingkat kemauan kerja, (2) Semangat kerja, (3) Kondisi kerja yang baik, (4) Perasaan diikuti sertakan, (5) Pemberian penghargaan, (6) Kebutuhan aktualisasi diri (Martono, Wahyudi & Triastity, 2018).

2. Disiplin (X_2)

Sikap taat dan patuh pegawai Dinas Pendidikan terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan segala peraturan yang ada dengan penuh rasa tanggungjawab dan kesadaran menerima sanksi bila melanggarnya indikator untuk disiplin: (1) Kemampuan menguasai diri, (2) Kemampuan dalam melaksanakan norma, (3) mentaati tata cara dalam melaksanakan tugas, (4) Prosedur yang digunakan untuk penyelesaian tugas dan tanggung jawab, (5) Melaksanakan tugas dari atasan (Robbin dalam Supraptini, Suddin, Triastity 2016).

3. Kinerja (Y)

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh masing-masing pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator untuk mengukur adalah: (1) Target, (2) Kualitas, (3) Waktu penyelesaian, (4) Taat asas (Edison *et al.* 2016:195).

4. Kepuasan Kerja (Z)

Sikap pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo terhadap pekerjaannya sehingga menimbulkan rasa puas atau tidak puas. Indikator untuk mengukur tingkat kepuasan kerja adalah: (1) Imbalan, (2) Pekerjaan itu sendiri, (3) Peluang promosi, (4) Supervisi, (5) Rekan kerja, (6) Kondisi pekerjaan, (7) Keamanan pekerjaan (Ivancevich *et al* dalam Edison *et al*, 2016: 216).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dengan memberikan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan yang diberikan langsung kepada pegawai Inspektorat Kabupaten Ponorogo yang menjadi responden dalam penelitian ini dan kemudian hasil jawaban tersebut dikonfersikan kedalam skala pengukuran *likert*. Sedangkan pengumpulan data skunder dalam penelitian ini adalah berupa data mengenai profil instansi Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo dan sumber sekunder lainnya jurnal yang mendukung penelitian.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas 18 butir pertanyaan untuk variabel motivasi (X_1) memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (p value 0,05) yaitu ($r_{hitung} > 0,645$) dinyatakan valid. Hasil uji validitas 6 butir pertanyaan untuk variabel disiplin (X_2) memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (p value 0,05) yaitu ($r_{hitung} > 0,708$) dinyatakan valid. Hasil uji validitas 8 butir pertanyaan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (p value 0,05) yaitu ($r_{hitung} > 0,732$) dinyatakan valid. Hasil uji validitas 14 butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (Z) memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (p value 0,05) yaitu ($r_{hitung} > 0,785$) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,6 dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	<i>Cronbach Alpha</i>	Hasil
Motivasi	0,861	Reliabel
Disiplin	0,778	Reliabel
Kinerja	0,835	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,868	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Hasil uji asumsi klasik sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Nilai <i>Tolerance</i> 0,700; 0,742; 0,893 > 0,10 dan nilai VIF 1,428; 1,348; 1,119 < 10,00	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji autokorelasi	Nilai uji <i>Run Test</i> 0,58 > 0,05	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	Nilai Sig. 0,982; 0,504; 0,301 > 0,005	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	Nilai <i>Asymp.Sig</i> (2-tailed) sebesar 0,0573 > 0,005	Residual normal

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Regresi Uji Hipotesis 1

Menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. Hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Uji Hipotesis 1

Model	B	Std.Error	Beta	Nilai t	<i>Sig</i>
Constant	40,226	2,740		14,681	0,000
Motivasi	0,143	0,043	0,319	3,353	0,001
F	= 11,240				
Sig. F	= 0,001				
Adj. R square	= 0,093				

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Dari tabel di atas diperoleh nilai Sig. 0,001 < 0,05 artinya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F Model 1

Dari tabel regresi uji hipotesis 1 di atas menunjukkan model 1 memiliki nilai F hitung sebesar 7,325 dengan p value sebesar $0,011 < 0,05$. Berdasarkan hal itu, model 1 tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat kabupaten Ponorogo.

Koefisien Determinasi (R^2) Model 1

Berdasarkan tabel regresi uji hipotesis 1 di atas besarnya nilai Uji *Adjusted R²* model 1 adalah sebesar 0,093. Besarnya *Adjusted R²* sebesar 0,093 hal ini berarti variabel motivasi mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 9,3% terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Ponorogo. Sedangkan sisanya 80,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Regresi Uji Hipotesis 2

Menguji pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. Hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Uji Hipotesis 2

Model	B	Std.Error	Beta	Nilai t	Sig
Constant	43,392	2,665		16,285	0,000
Disiplin (X_2)	0,290	0,129	0,221	2,251	0,027
F	= 5,066				
Sig. F	= 0,027				
Adj. R square	= 0,039				

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Dari tabel di atas diperoleh nilai Sig. $0,027 < 0,05$ artinya menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F Model 2

Dari tabel regresi uji hipotesis 2 di atas menunjukkan model 2 memiliki nilai F hitung sebesar 5,066 dengan p value sebesar $0,0027 < 0,05$. Berdasarkan hal itu, model 2 tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.

Koefisien Determinasi (R^2) Model 2

Berdasarkan tabel regresi uji hipotesis 2 di atas besarnya nilai Uji *Adjusted R²* model 2 adalah sebesar 0,039. Besarnya *Adjusted R²* sebesar 0,039 hal ini berarti variabel disiplin mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 3,9% terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Ponorogo. Sedangkan sisanya 96,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Regresi Uji Hipotesis 3, 4 dan 5

Menguji pengaruh: (1) motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo, (2) disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo dan (3) kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. Hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Regresi Uji Hipotesis 3, 4 dan 5

Model	B	Std.Error	Beta	Nilai t	Sig
Constant	3,680	1,768		2,082	0,40
Motivasi(X_1)	0,186	0,018	0,527	10,340	0,000
Disiplin (X_2)	0,453	0,051	0,437	8,835	0,000
Kepuasan Kerja (Z)	0,138	0,036	0,174	3,866	0,000
F	= 151,050				
Sig. F	= 0,000				
R square	= 0,818				

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Dari tabel di atas diperoleh: (1) nilai Sig. $0,00 < 0,05$ artinya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (2) nilai Sig. $0,00 < 0,05$ artinya menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan (3) nilai Sig. $0,000 < 0,05$ artinya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji F Model 3

Dari tabel tabel regresi uji hipotesis 3, 4 dan 5 di atas menunjukkan model 3 memiliki nilai F hitung sebesar 151,050 dengan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal itu, model 3 tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Ponorogo

Koefisien Determinasi (R^2) Model 3

Berdasarkan tabel regresi uji hipotesis 3, 4 dan 5 di atas besarnya nilai Uji *Adjusted R²* model 3 adalah sebesar 0,818. Besarnya *Adjusted R²* sebesar 0,818 hal ini berarti variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 81,8% terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Ponorogo. Sedangkan sisanya 18,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Regresi Uji Hipotesis 6

Menguji efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. Pengujian efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan melalui tiga tahap, yaitu:

Tahap pertama melakukan regresi dengan alat bantu program *SPSS 17 for windows* dengan motivasi sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Tahap pertama nilai A dan SE_A diambilkan dari tabel regresi uji hipotesis 1. Dapat diketahui bahwa nilai $A = 0,143$ dan $SE_A = 0,43$.

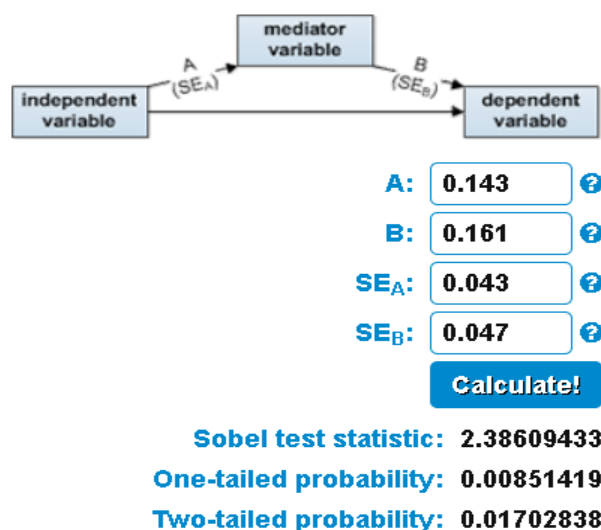
Tahap kedua melakukan regresi dengan alat bantu program *SPSS 17 for windows* dengan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Regresi Tahap Kedua Uji Hipotesis 6

Model	B	Std.Error	Beta	Nilai t	Sig
Constant	7,083	2,306		3,072	0,03
Motivasi (X_1)	0,261	0,102	0,738	12,272	0,000
Kepuasan Kerja (Z)	0,161	0,047	0,203	3,384	0,001
F	= 104,993				
Sig. F	= 0,000				
Adj. R square	= 0,675				

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Tahap ketiga melakukan uji Sobel dengan alat bantu *Online Sobel Calculator*



Gambar 2. Sobel Test Uji Hipotesis 6

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai two-tailed probability sebesar $0,0170 < 0,05$ artinya kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Uji F pada Model 4

Dari tabel regresi tahap kedua uji hipotesis 6 di atas menunjukkan model 4 memiliki nilai F hitung sebesar 104,993 dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal itu, model 4 tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan kabupaten Ponorogo.

Koefisien Determinasi (R^2) Model 4

Berdasarkan tabel regresi tahap kedua uji hipotesis 6 di atas besarnya nilai Uji *Adjusted R²* model 4 adalah sebesar 0,675. Besarnya *Adjusted R²* sebesar 0,675 hal ini berarti variabel motivasi dan kepuasan kerja mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 67,5% terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. Sedangkan sisanya 32,5% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Regresi Uji Hipotesis 7

Menguji efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. Pengujian efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dilakukan melalui tiga tahap, yaitu:

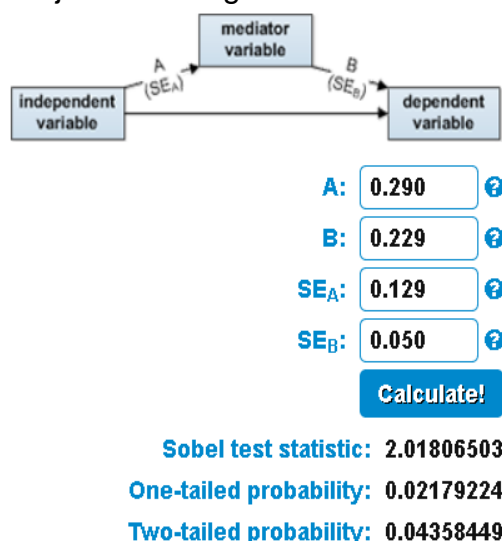
Tahap pertama melakukan regresi dengan alat bantu program *SPSS 17 for windows* dengan disiplin sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Tahap pertama nilai A dan SE_A diambilkan dari tabel regresi uji hipotesis 2 di atas. Dapat diketahui bahwa nilai $A = 0,290$ dan $SE_A = 0,129$

Tahap kedua melakukan regresi dengan alat bantu program *SPSS 17 for windows* dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Regresi Tahap Kedua Uji Hipotesis 7

Model	B	Std.Error	Beta	Nilai t	Sig
Constant	5,946	2,531		2,350	0,021
<i>Disiplin (X₂)</i>	0,702	0,065	0,677	10,743	0,000
<i>Kepuasan Kerja (Z)</i>	0,229	0,050	0,290	4,594	0,000
F	= 83,194				
Sig. F	= 0,000				
Adj. R square	= 0,622				

Tahap ketiga melakukan uji Sobel dengan alat bantu *Online Sobel Calculator*



Gambar 3 Sobel Test Uji Hipotesis 7

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai two-tailed probability sebesar $0,0435 < 0,05$ artinya kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Uji F Model 5

Dari tabel regresi tahap kedua uji hipotesis 7 di atas menunjukkan model 5 memiliki nilai F hitung sebesar 83,194 dengan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal itu, model 5 tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo

Koefisien Determinasi (R^2) Model 5

Berdasarkan tabel regresi tahap kedua uji hipotesis 7 di atas besarnya nilai Uji *Adjusted R²* model 5 adalah sebesar 0,622. Besarnya *Adjusted R²* sebesar 0,622 hal ini berarti variabel disiplin dan kepuasan kerja mampu memberikan sumbangan pengaruh

sebesar 62,2% terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo. Sedangkan sisanya 37,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

IMPLIKASI DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo, sehingga demi meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo harus diberikan motivasi yang bagus . sehingga sasaran kinerja tercapai dengan baik

Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo, artinya demi tercapainya kepuasan kerja tersebut Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo harus meningkatkan disiplin kerjanya.

Motivasi, disiplin,dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo, artinya jika para pegawai diberikan motivasi yang bagus dan disiplin kerja yang baik pula maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan bisa meningkat.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo artinya dalam hal ini pegawai harus diberikan motivasi yang baik yang mana hal ini akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja pegawai dan secara otomatis berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo sehingga dengan disiplin pegawai yang tinggi mencerminkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula sehingga kinerja pegawai otomatis akan tercapai lebih baik.

KESIMPULAN

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo, sehingga demi meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo harus diberikan motivasi yang bagus . sehingga sasaran kinerja tercapai dengan baik

Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo, artinya demi tercapainya kepuasan kerja tersebut Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo harus meningkatkan disiplin kerjanya.

Motivasi, disiplin,dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo, artinya jika para pegawai diberikan motivasi yang bagus dan disiplin kerja yang baik pula maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan bisa meningkat.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo artinya dalam hal ini pegawai harus diberikan motivasi yang baik yang mana hal ini akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasn kerja pegawai dan secara otomatis berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo sehingga dengan disiplin pegawai yang tinggi mencerminkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula sehingga kinerja pegawai otomatis akan tercapai lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A. C., & Wajdi, F. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai". *DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 12,(1), 1-11.
- Harahap, V. A., & Hidayat, W. 2016. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang)". *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3), 236-246.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. 2017. "Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance". *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 73-89.
- Haryono, S. & Ambarwati. Y. I. 2016. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Keadilan Kompensasi terhadap Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta". *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2). 1-17.
- Komara, A. T. dan Euis, N. 2014. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung". *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2): 73-85.
- Madjid, M. 2016. "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali". *Katalogis*, 4(8); 85-93.
- Mundakir, Zainuri. 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *Business Management Analysis Journal 2(BMAJ)* Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018, 37-48.
- Mutmainah, H. 2013. "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta". *Jurnal Graduasi*, 29: 1-20.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1): 500 – 532.
- Riyanto, A, 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT. Colombus Sarana Mandiri Unit Bisnis Solo". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *Jurnal MANEGGIO Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi.
- Yusfa, T. 2017. "Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai, Mutasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja, dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Pemerintah Daerah Kota Metro)". *Tesis*. Program Magister Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.