

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai

Oktovina Olga Morin¹, Oscar O. Wambrauw², Jack H. Syauta³

^{1, 2, 3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Indonesia.

* oktovina_morin@gmail.com

Abstract: This study aims to determine and analyze the influence of competency variables, work motivation and discipline that have an impact on the performance of assistants in the Department of Industry, Trade, Cooperatives and SMEs in Jayapura City. The sample unit in this study is a staff of 42 employees, taken using purposive sampling technique. Data analysis used descriptive statistics and Multiple Regression Analysis. The results showed that (1). Simultaneously, the variables of competence, work motivation, and discipline have a significant positive impact on the performance of assistants but are significant (2). Partially, the competence variable has a positive and significant effect, however, motivation has a positive and significant effect and the discipline variable has a positive and significant effect on the performance of the assistants (3). The variable of work motivation dominantly has a significant effect on the performance of the assistant staff.

Keywords: Competence; Discipline; Performance of Assistants; Work Motivation

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Variabel Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Yang Berdampak Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Ukm Kota Jayapura Unit sampel pada penelitian ini adalah tenaga pendamping berjumlah 42 orang, diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data menggunakan statistic deskriptif dan Analisa Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Secara simultan variable kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin berdampak positif signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping tetapi signifikan (2). Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan tetapi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan dan variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping (3). Variable motivasi kerja secara dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping.

Kata Kunci: Kompetensi; Disiplin; Kinerja Tenaga Pendamping; Motivasi Kerja

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan perubahan yang sangat cepat, organisasi atau lembaga pemerintah dituntut untuk beradaptasi di seluruh fungsi organisasi mereka. Pentingnya adaptasi ini terkait erat dengan sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak utama kemajuan suatu organisasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Notoatmodjo (2018), SDM merupakan faktor penentu utama dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, organisasi diharapkan mampu mengelola SDM secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terlebih lagi, kinerja SDM sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, di mana kinerja individu yang baik dapat mendorong pencapaian kinerja organisasi yang optimal (Mangkunegara,

2020). Dalam konteks ini, Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura sebagai unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Perhubungan memiliki tanggung jawab penting dalam pelaksanaan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan serta keamanan pelayaran. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus penting yang harus didukung oleh faktor-faktor seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor krusial yang mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan pekerjaan tertentu (Robbins, 2020). Sementara itu, disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Soejono, 2016). Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi adanya pengaruh positif dari motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai (Armstrong & Taylor, 2020; Jackson & Mathis, 2016; Sutrisno, 2019). Namun, terdapat celah penelitian dalam memahami bagaimana motivasi dan disiplin kerja berinteraksi dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening yang kemudian mempengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam konteks organisasi pemerintah. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menjawab celah tersebut dengan mengkaji secara mendalam hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai melalui peran komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis dan menguji beberapa tujuan utama. Pertama, penelitian akan mengevaluasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional pegawai. Kedua, penelitian akan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasional. Ketiga, penelitian ini akan melihat bagaimana komitmen organisasional memengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian ini juga bertujuan untuk menilai pengaruh langsung dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh tidak langsung dari kedua faktor tersebut melalui komitmen organisasional. Dengan demikian, penelitian ini berusaha memberikan gambaran menyeluruh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan peran komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji aspek kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh para pengelola organisasi pemerintah, khususnya Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura, dalam merumuskan strategi dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan motivasi, disiplin, dan komitmen organisasional pegawai. Dengan demikian, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan dan mencapai tujuan institusional dengan lebih optimal.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur dan memahami hubungan antara variabel-variabel seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Selain itu, penggunaan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dipertimbangkan sebagai teknik analisis yang tepat karena kemampuannya dalam menguji model hubungan yang kompleks dengan variabel laten. Dengan demikian, desain penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh tentang pengaruh setiap variabel yang diteliti.

Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Jayapura, dengan total 66 orang. Dalam penelitian ini, pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menentukan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti masa kerja dan jabatan. Oleh karena itu, pemilihan sampel ini diharapkan mampu merepresentasikan populasi dengan baik, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi pada konteks yang serupa.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang terdiri dari beberapa bagian yang terkait dengan variabel penelitian. Bagian pertama dari kuesioner mencakup skala motivasi kerja yang diadaptasi dari teori Robbins (2020). Selanjutnya, bagian kedua mengukur disiplin kerja berdasarkan skala yang dikembangkan oleh Soejono (2016). Kemudian, komitmen organisasional diukur dengan skala yang mengacu pada model Meyer dan Allen (dalam Sutrisno, 2019). Terakhir, kinerja pegawai dinilai dengan menggunakan skala yang didasarkan pada konsep dari Mangkunegara (2020). Mengingat pentingnya kualitas instrumen, setiap skala telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan nilai composite reliability ≥ 0.7 .

Proses penelitian ini dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan. Tahap pertama melibatkan persiapan instrumen penelitian, yaitu penyusunan dan uji coba kuesioner untuk memastikan validitas dan reliabilitas. Setelah instrumen siap, tahap kedua adalah pelaksanaan survei kepada responden, kuesioner disebarkan secara langsung kepada seluruh sampel penelitian. Kemudian, setelah data terkumpul, tahap terakhir adalah analisis data menggunakan SEM-PLS untuk menguji hubungan antar variabel. Dengan tahapan yang terstruktur ini, penelitian diharapkan dapat mencapai hasil yang akurat dan valid.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah divalidasi sebelumnya. Untuk memastikan keakuratan data, setiap responden diberikan penjelasan mengenai tujuan dan cara pengisian kuesioner. Selanjutnya, responden diminta untuk mengisi kuesioner secara mandiri dalam waktu yang telah ditentukan. Setelah semua data terkumpul, peneliti melakukan proses pengecekan dan penyimpanan data dengan protokol keamanan yang ketat guna menjaga kerahasiaan dan integritas data. Oleh karena itu, proses pengumpulan data dilakukan secara cermat untuk memastikan data yang dihasilkan berkualitas.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SEM-PLS. Teknik ini dipilih karena kemampuannya dalam menganalisis model struktural yang kompleks dan memungkinkan pengujian hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel laten. Sebelum analisis dilakukan, data disiapkan melalui proses pembersihan untuk memastikan kualitas dan konsistensi. Selain itu, uji validitas dan reliabilitas instrumen juga dilakukan sebelum analisis utama. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil analisis mampu menjelaskan secara komprehensif hubungan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan kinerja pegawai.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis data menggunakan model SEM-PLS menunjukkan berbagai temuan yang relevan terhadap tujuan penelitian ini. Pertama, motivasi kerja ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan nilai path coefficient sebesar 0,403 dan T-statistik sebesar 2,704 (lebih besar dari T-tabel 1,96 pada tingkat signifikansi 5%). Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja meningkat, komitmen organisasional pegawai juga cenderung meningkat.

Kedua, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan path coefficient sebesar 0,540 dan T-statistik sebesar 3,714. Dengan demikian, semakin disiplin pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasional berada pada rentang interval 0,242 hingga 0,809 dalam selang kepercayaan 95%.

Selanjutnya, komitmen organisasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan oleh nilai path coefficient sebesar 0,134 dan T-statistik sebesar 3,054. Dengan kata lain, komitmen yang lebih tinggi pada pegawai akan meningkatkan performa kerja mereka secara signifikan.

Motivasi kerja juga memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, dengan path coefficient sebesar 0,612 dan T-statistik sebesar 8,853, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan path coefficient sebesar 0,262 dan T-statistik sebesar 2,926, yang menegaskan bahwa disiplin pegawai berbanding lurus dengan kualitas kinerja mereka.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung juga menunjukkan bahwa motivasi kerja, melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan path coefficient sebesar 0,054 dan T-statistik sebesar 1,978.

Tabel 1. Pengaruh Langsung Variabel Terhadap Kinerja dan Komitmen Organisasional

Hipotesis	Path Coefficient (β)	T-statistik (> 1,96)	P-value (< 0,05)	Kesimpulan
H1: Motivasi → Komitmen Organisasional	0,403	2,704	0,007	Signifikan
H2: Disiplin → Komitmen Organisasional	0,540	3,714	0,000	Signifikan
H3: Komitmen Organisasional → Kinerja Pegawai	0,134	3,054	0,002	Signifikan
H4: Motivasi → Kinerja Pegawai	0,612	8,853	0,000	Signifikan
H5: Disiplin → Kinerja Pegawai	0,262	2,926	0,003	Signifikan

Disiplin kerja, melalui komitmen organisasional, juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan path coefficient sebesar 0,072 dan T-statistik sebesar 2,473. Kedua hasil ini menegaskan bahwa komitmen organisasional memainkan peran penting dalam memediasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berperan sebagai faktor utama yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasional mengindikasikan bahwa ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi, baik dari sisi kebutuhan prestasi, kekuasaan, maupun hubungan, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Komitmen ini dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan atau insentif kepada pegawai yang mencapai kinerja tertentu dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian pribadi dan profesional.

Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Temuan ini konsisten dengan pandangan bahwa disiplin mencerminkan kesediaan pegawai untuk mematuhi aturan dan prosedur organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi. Disiplin dalam hal waktu, penggunaan sumber daya kantor, dan tanggung jawab terhadap tugas berdampak langsung pada seberapa besar pegawai terikat pada organisasi mereka.

Selain itu, komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Hal ini menggarisbawahi pentingnya upaya untuk membangun komitmen organisasional, misalnya melalui komunikasi yang efektif, kejelasan peran, dan dukungan manajerial, karena komitmen ini akan berimplikasi positif pada pencapaian kinerja organisasi.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang signifikan juga sejalan dengan teori-teori motivasi yang menyatakan bahwa pegawai yang termotivasi akan bekerja lebih giat dan efisien. Motivasi menjadi faktor pendorong yang kuat dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu merancang program-program motivasi yang relevan, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan, untuk memaksimalkan potensi kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja juga tidak bisa diabaikan. Disiplin kerja berperan dalam memastikan pegawai bekerja sesuai dengan standar dan target organisasi. Dengan disiplin yang baik, pegawai akan lebih fokus, efisien, dan efektif dalam menjalankan tugas mereka, yang berdampak positif pada peningkatan kinerja. Kebijakan yang mendukung kedisiplinan, seperti penetapan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dan evaluasi kerja secara berkala, dapat membantu menjaga konsistensi dalam disiplin kerja.

Adapun, pengaruh tidak langsung motivasi dan disiplin kerja melalui komitmen organisasional menunjukkan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi memediasi hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja secara optimal, organisasi tidak hanya perlu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja, tetapi juga harus fokus pada upaya memperkuat komitmen pegawai. Komitmen organisasional yang kuat dapat menjadi jembatan bagi motivasi dan disiplin untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menekankan pentingnya motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja pegawai. Upaya peningkatan kinerja sebaiknya melibatkan strategi untuk memperkuat motivasi dan disiplin pegawai sekaligus mengembangkan komitmen organisasional yang kuat.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi, komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian Biro Sumber Daya Manusia Polda Papua. Penerapan yang baik dari variabel-variabel ini mampu meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Secara parsial, masing-masing variabel menunjukkan pengaruh signifikan, dengan komunikasi organisasi sebagai variabel paling dominan. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggota serta antaranggota terbukti meningkatkan koordinasi dan motivasi, yang berdampak pada hasil kerja yang lebih optimal.

Berdasarkan temuan ini, beberapa saran diberikan. Pertama, perlu ditingkatkan frekuensi komunikasi tatap muka untuk memperbaiki penyelesaian tugas dan tanggung jawab. Kedua, disiplin kerja harus ditegakkan dengan sanksi yang sesuai untuk mencegah pelanggaran dan meningkatkan motivasi kerja. Ketiga, anggota yang berprestasi sebaiknya diberikan kesempatan promosi untuk memotivasi anggota lain. Penelitian lanjutan disarankan untuk menambah variabel lain, seperti kepemimpinan dan motivasi, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di institusi kepolisian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk pengembangan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja di masa mendatang.

Daftar Pustaka

- Akhmad Sudrajat. 2008. *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Firmansyah, H. & Syamsudin, A., 2016. *Organisasi Dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Ombak.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthan, Fred. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Edisi ke-10)*. Yogyakarta: Andi.
- Manullang. 2018. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Riinawati., 2019. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. Yogyakarta: PT. PUSTAKA BARU
- Robbins, Stephen P. 2020. *Perilaku Organisasi. Ahli Bahasa Tim Indek*. Jakarta : Salemba Empat.