

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN MAGELANG

Ahmad Taufiq

BPS DIY

aankokap@gmail.com

ABSTRACT

This study proposed to examine and analyze the effect of intrinsic motivation on employee performance, with job satisfaction and work discipline as mediating variable.

The object of this study is the office of the Statistics of Magelang regency, and the subject of this study are employees (civil servants) at the Office Statistics of Magelang Regency. The sampling technique in this study is saturated sample. All employees civil servants in BPS Magelang regency totaling 41 people are given a questionnaire.

Data from the study were tested and analyzed using the Smart-PLS. The first conclusion is intrinsic motivation significantly influence job satisfaction, and a second conclusion is intrinsic motivation significantly influence the work discipline. The third conclusion is the intrinsic motivation significantly influence performance. The fourth conclusion is job satisfaction does not affect the work discipline, and the fifth conclusion is job satisfaction also has no impact on performance. The sixth conclusion is discipline significantly influence on the performance. The study also concluded that the discipline of work are variables that mediate the relationship between intrinsic motivation to the performance on the Office Statistics of Magelang regency.

Keywords : *Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance*

LATAR BELAKANG MASALAH

Penetapan program reformasi birokrasi oleh pemerintah menunjukkan keseriusan pemerintah untuk melakukan perubahan. Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai salah satu instansi pemerintah non departemen juga telah menetapkan program reformasi birokrasi. Visi, Misi, dan *Core Value* untuk insan statistik (karyawan BPS) telah ditetapkan dan tujuan berjangka juga telah disusun.

Pelaksanaan pencapaian visi, misi dan tujuan tersebut bukanlah sesuatu hal yang mudah, berbagai macam kendala, hambatan dan tantangan akan dan telah dilalui. Salah satu tantangan yang dihadapi BPS dalam mencapai visi tersebut adalah sumber daya manusia, dibutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja tinggi, tangguh dan berkualitas, yang mau dan mampu bekerja bersama dalam harmoni lingkungan BPS dengan penuh kesungguhan.

BPS juga menyusun *Standard Operational Procedure* (SOP) yang wajib dipedomani oleh seluruh karyawan BPS. SOP disusun agar setiap kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, dengan fokus SOP adalah target sampel, waktu, dan metodologi. Ada pekerjaan/survei yang sifatnya mingguan, bulanan, triwulanan, subround, semesteran, dan tahunan.

Jadwal yang bersamaan pada beberapa kegiatan survei seringkali terjadi, namun hal ini tidak boleh dijadikan alasan bagi karyawan untuk terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik dan kompleksitas pekerjaan yang berbeda menuntut setiap karyawan untuk memberdayakan diri dan mencari pemecahan masalah-masalah di lapangan, tetapi tidak boleh menyimpang dari SOP.

Kepadatan, karakteristik, dan kompleksitas pekerjaan tersebut menuntut karyawan memiliki kinerja yang tinggi, sehingga diharapkan pekerjaan akan berjalan sesuai dengan SOP yang ditetapkan. Tanggung jawab penyelesaian pekerjaan yang cukup berat tersebut tentunya tidak akan bisa dilakukan oleh karyawan yang tidak termotivasi.

Tanggung jawab penyelesaian pekerjaan yang cukup berat tersebut tentunya juga tidak akan bisa dilakukan oleh karyawan yang tidak bekerja dengan disiplin. Disiplin kerja terhadap waktu memberikan kemungkinan besar terhadap hasil kerja yang baik dan menghindari-

pemborosan terhadap energi yang dikeluarkan organisasi. Kepuasan kerja tentunya juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, maka akan berimbas positif terhadap kinerjanya.

Hal ini juga dirasakan dan dilaksanakan di BPS Kabupaten Magelang, namun demikian berdasarkan observasi penulis pada karyawan BPS Kabupaten Magelang, terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan, terutama permasalahan yang terkait dengan kinerja, kedisiplinan, motivasi, dan kepuasan kerja. Masih ditemukan inkonsistensi antara dokumen Kor dan Modul pada Survei Sosial ekonomi Nasional (Susenas). Sehingga akan menghambat proses entri pada pengolahannya. Pada sisi lain, terdapat pula keterlambatan waktu penyelesaian. Terkait kedisiplinan, evaluasi terhadap presensi bisa diukur dengan *hand key* karyawan. Pada tahun 2015, pimpinan melakukan teguran tertulis terhadap beberapa karyawan yang terbukti memiliki kekurangan jam kerja, dan hal ini juga telah melanggar PP No. 53 Tahun 2010.

Masalah motivasi intrinsik juga terdapat permasalahan, misalnya karyawan masih ada yang kurang termotivasi dalam hal pengembangan diri dan prestasi. Masalah kepuasan kerja juga terdapat permasalahan, masih ada keluhan yang disampaikan yaitu terkait dengan padatnya pekerjaan dalam waktu bersamaan, ada juga yang merasa posisi grade tunjangan kinerja kurang adil.

Dari paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga akan menganalisa apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh motivasi intinsik terhadap kinerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Wirawan (2009) mengatakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Wirawan (2009) selanjutnya menuliskan definisi kinerja pegawai sebagai hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal pegawai.

Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, dll. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai.

Faktor-faktor lingkungan internal organisasi yang dimaksud adalah pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Faktor internal organisasi diantaranya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan menurun.

Kinerja Karyawan

Praktik-praktik manajemen SDM dijalankan untuk mendorong kinerja organisasi. Untuk itu diperlukan manajemen kinerja untuk memastikan bahwa aktifitas dan outcome karyawan sejalan dengan tujuan organisasi (Tjahjono, 2015a) 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 memberikan kontribusi pada ekonomi. (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2008).

Wirawan (2009) mendefinisikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil sinergi dari faktor lingkungan internal organisasi, faktor eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai. Wirawan (2009) menyebutkan terdapat 3 dimensi yang digunakan dalam pekerjaan untuk mengukur kinerja, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat

pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Presiden Republik Indonesia pada tahun 1995 mengeluarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 33 tahun 1995 tentang Pembentukan Panitia Gerakan Disiplin Nasional mengingat pentingnya disiplin merupakan perilaku yang harus ditanamkan kepada masyarakat dengan dipelopori oleh aparat negara. Gerakan Disiplin Nasional tersebut dimotori oleh Menteri Negara Koordinator Bidang Politik dan Keamanan. Pengertian disiplin dalam Pokok-pokok Penjelasan Menteri Negara Koordinator Bidang Politik dan Keamanan tentang Disiplin Nasional (GDN), yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir dan batin, sehingga timbul rasa malu terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
2. Disiplin di satu sisi adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat.

Motivasi Intrinsik

Herzberg dalam Gibson (2009) menjelaskan bahwa ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan.

Dua faktor itu disebutnya faktor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor hygiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor

ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

Handoko (1996) menyampaikan bahwa motivasi dibagi atas 2 hal, yaitu : (a) motivasi intrinsik, dan (b) motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berfungsi dengan adanya faktor dorongan dari luar individu.

Kepuasan Kerja

Robbins dalam Wibowo (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hasibuan (2013) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Handoko (1996) menyampaikan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Gibson (2009) mendefinisikan kepuasan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, berdasarkan faktor-faktor dari lingkungan kerja, misalnya tipe pengawas, kebijakan, prosedur, tim, kondisi kerja, dan tunjangan.

Hipotesis

Penelitian yang dilakukan oleh Keumala Hayati dan Indra Caniago (2012) menghasilkan kesimpulan bahwa karyawan dengan motivasi intrinsik tinggi diprediksi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan karyawan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi diprediksi prestasi kerja

juga lebih tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Hidayat dan Tjahjono (2015) yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan sikap mereka di dalam organisasi.

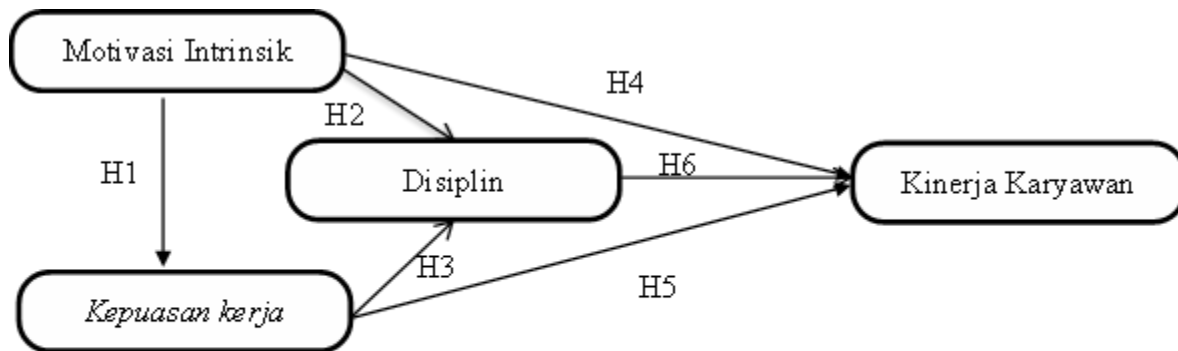
Setyowati (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Semakin tinggi kedisiplinan seseorang berdampak pada kinerja mereka.

Berdasarkan latar belakang, kajian teori, dan didukung oleh penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang
- H2 : Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang
- H4 : Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang
- H6 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang.

Dari hipotesis tersebut, dapat digambarkan kedalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Pengambilan Sampel

Data dikumpulkan kuesioner kepada responden. Kuesioner merupakan rumusan tertulis dalam bentuk sekumpulan pertanyaan untuk memperoleh sejumlah data yang dibutuhkan (Tjahjono, 2015b) Jawaban atas daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden dibuat dengan menggunakan skala Likert, yaitu rentangan antara 1 sampai dengan 5, dimana nilai 1 adalah pernyataan sangat tidak setuju dan nilai 5 adalah pernyataan sangat setuju.

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dikarenakan seluruh populasi, yaitu seluruh karyawan PNS di lingkungan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang merupakan responden penelitian ini. Kondisi bulan Juni 2015 karyawan BPS Kabupaten Magelang sebanyak 41 orang, dengan kata lain jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 41 orang.

Variabel-variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu motivasi intrinsik, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai variabel-variabel tersebut diperlukan dimensi dan masing-masing dimensi diukur melalui indikator-indikator. Selanjutnya indikator-indikator tersebut diformulasikan dalam bentuk item-

item pertanyaan atau pernyataan yang masing-masing item memiliki range (1 – 5), sehingga masing-masing jawaban memiliki bobot skor yang berbeda. Dari pemberian skor tersebut akan diperoleh 5 alternatif jawaban, yaitu : sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan nilai skor 5 sampai 1.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya pada waktu dan ukuran yang telah ditetapkan. Variabel kinerja diukur melalui 3 dimensi, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Masing-masing dimensi diuraikan menjadi 3 indikator, sehingga total indikator pada variabel kinerja adalah sebanyak 9 indikator. Selanjutnya tiap indikator disusun menjadi item-item pertanyaan (Kin1, Kin2, Kin3, Kin4, Kin5, Kin6, Kin7, Kin8, Kin9).

Disiplin adalah sikap dan perilaku yang menghormati, menghargai, tunduk dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi jika melakukan pelanggaran. Variabel disiplin kerja diukur melalui 2 dimensi, yaitu taat terhadap norma dan aturan organisasi, dan sikap hidup dan perilaku. Masing-masing dimensi diuraikan menjadi 2 indikator, sehingga total indikator pada variabel disiplin kerja adalah sebanyak 4 indikator. Selanjutnya tiap indikator disusun menjadi item-item pertanyaan (Dis1, Dis2, Dis3, Dis4).

Motivasi Intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri seseorang, sehingga memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja secara baik. Motivasi intrinsik diukur melalui 3 dimensi, yaitu motivasi terhadap prestasi (*achievement*), motivasi terhadap tanggung jawab (*responsibility*), dan motivasi terhadap pengakuan (*recognition*). Masing-masing dimensi diuraikan menjadi 2 indikator, sehingga total indikator pada variabel motivasi intrinsik adalah sebanyak 6 indikator. Selanjutnya tiap indikator disusun menjadi item-item pertanyaan (MI1, MI2, MI3, MI4, MI5, MI6).

Kepuasan Kerja adalah kondisi emosi yang positif, yang diwujudkan dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur melalui 5 dimensi, yaitu gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, pengawas, dan rekan kerja. Masing-masing dimensi diuraikan menjadi 2 indikator, sehingga total indikator pada variabel kepuasan kerja adalah sebanyak 10 indikator. Selanjutnya tiap indikator disusun menjadi item-item pertanyaan (KK1, KK2, KK3, KK4, KK5,

KK6, KK7, KK8, KK9, KK10).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Subyek Penelitian

Subyek penelitian sejumlah 41 responden, yang merupakan karyawan PNS di BPS Kabupaten Magelang dapat digambarkan ke dalam beberapa tabel dan penjelasannya di bawah ini.

Tabel 1
Karyawan BPS Kabupaten Magelang Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26	63,41
Perempuan	15	36,59
Total	41	100,00

Sumber : Data diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan BPS Kabupaten Magelang dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 63,41 persen, lebih banyak jumlahnya daripada responden perempuan yang hanya 36,59 persen. Hal ini disebabkan tuntutan karakteristik pekerjaan yang bersifat lapangan atau *outdoor* jenis kelamin laki- laki lebih sesuai.

Sedangkan dilihat dari tingkat pendidikannya, kondisi pendidikan tertinggi karyawan BPS Kabupaten Magelang masih cukup beragam, namun masih dalam batas minimal, yaitu minimal lulusan SLTA. Selanjutnya tabel karyawan BPS Kabupaten Magelang menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2

Karyawan BPS Kabupaten Magelang Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	18	43,90
D3	4	9,76
D4/S1	15	36,59
S2	4	9,76
Total	41	100,00

Sumber : Data diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan tertinggi setingkat SLTA paling banyak yaitu sebesar 43,90 persen. Sedangkan karyawan dengan pendidikan D4/S1 sebanyak 36,59 persen. Hal ini termasuk kondisi yang cukup ideal melihat beban pekerjaan banyak yang bersifat lapangan, atau dengan kata lain diperlukan tenaga dengan kriteria terampil, atau minimal lulusan SLTA, sedangkan karyawan D4/S1 merupakan karyawan dengan kriteria tenaga ahli yang lebih terfokus untuk mengolah, menganalisa hingga menyajikan data.

Dilihat dari usianya, karyawan BPS Kabupaten Magelang juga memiliki usia yang cukup beragam. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3.

Karyawan BPS Kabupaten Magelang Menurut Usia

Usia	Jumlah	Persentase
≤30 tahun	4	9,76
31-40 tahun	17	39,02
41-50 tahun	13	31,71
≥51 tahun	7	19,51
Total	41	100,00

Sumber : Data diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah karyawan terbanyak pada rentang usia 31-40 tahun sebanyak 39,02 persen, selanjutnya yang paling sedikit yaitu karyawan dengan rentang usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 9,76 persen. Namun BPS Kabupaten Magelang perlu lebih memperhatikan komposisi pegawai dengan usia diatas 51 tahun, mengingat usia tersebut merupakan usia yang mendekati usia purna tugas (pensiun), dan jumlah pegawai Kabupaten Magelang dengan usia diatas 51 tahun sebanyak 7 orang, atau 19,51 persen.

Dilihat dari masa kerjanya, karyawan BPS Kabupaten Magelang cukup memiliki karyawan dengan masa kerja cukup lama, yaitu di atas 6 tahun semua. Secara rinci karyawan BPS Kabupaten Magelang menurut masa kerja diuraikan pada tabel 4.

Tabel 4
Karyawan BPS Kabupaten Magelang Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	0	0
6-10 tahun	12	29,27
11-20 tahun	17	41,46
>21 tahun	12	29,27
Jumlah	41	100,00

Sumber : Data diolah

Jumlah karyawan dengan masa kerja 11-20 tahun memiliki persentase tertinggi, yaitu sebesar 41,46 %. Sedangkan jumlah karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun dan lebih dari 21 tahun memiliki persentase sama yaitu sebesar 29,27%. Angka ini menunjukkan bahwa dilihat dari masa kerjanya, karyawan BPS Kabupaten Magelang telah cukup memiliki pengalaman di bidang statistik.

Selanjutnya data hasil penelitian diolah dan diuji dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *variance*, yaitu *Partial Least Square* (PLS). PLS menurut Wold dalam Ghozali (2014) merupakan metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, data tidak harus berdistribusi normal, dan dapat diestimasi

dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Selanjutnya Ghozali (2014) menyatakan bahwa besar sampel minimal direkomendasikan berkisar dari 30 sampai 100 kasus. Penelitian ini berdasarkan syarat sampel minimal tersebut, yaitu sebanyak 41 sampel.

Ada 2 tahapan yang harus dilakukan pada penelitian menggunakan PLS-SEM, tahapan tersebut adalah *measurement model* (pengukuran model variabel) dan *structural model* (pengukuran struktur). Data dalam *measurement model* digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan dalam *structural model* hipotesis diuji melalui signifikansi dari : 1) *Path coefficient*, 2) *T-Statistic*, dan 3) *r-squared value*.

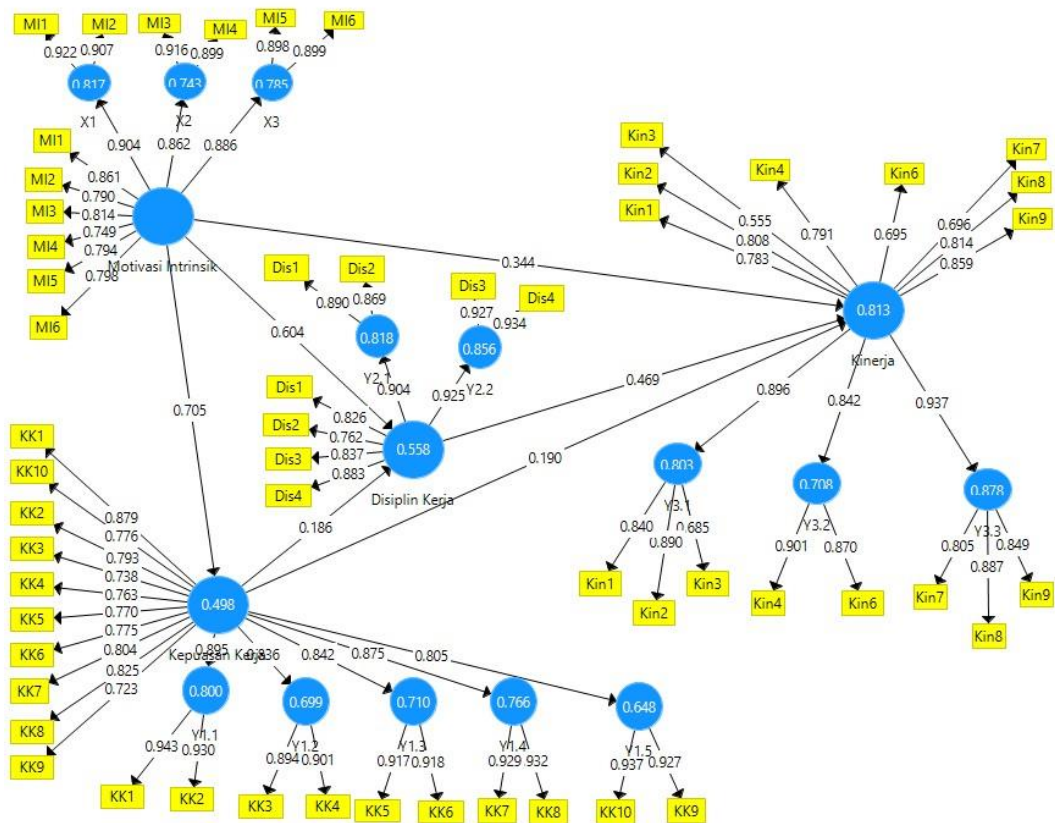
Measurement Model (Pengukuran Model Variabel)

Measurement model sering juga disebut *outer model*. *Measurement model* menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator atau manifestnya. Sering juga disebut *outer relation*, yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel laten yang dibentuknya. Pengukuran model variabel merupakan langkah untuk melihat validitas dan reliabilitas indikator pada model.

Uji Validitas

Ghozali (2014) mengatakan suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,50 terhadap konstruk yang dituju. Validitas juga bisa dilihat dengan nilai AVE (*Average Variance extracted*), model yang baik kalau AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50. Jika ada indikator yang mempunyai *loading factor* sama atau lebih kecil dari 0,50 maka indikator tersebut harus dikeluarkan dari model. Selanjutnya di analisa kembali menggunakan PLS hingga semua indikator memiliki nilai *loading factor* diatas 0,50.

Pada penelitian ini, setelah di analisa pertama kali, terdapat 1 indikator dengan nilai di bawah 0,50, sehingga harus dikeluarkan dari model. Indikator tersebut terletak pada item pertanyaan ke 5 (Kin5). Selanjutnya dianalisa kembali menggunakan PLS dan hasilnya adalah seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* diatas 0,50. *Fit model* untuk melihat *loading factor* tiap indikator seperti pada gambar 1.



Gambar 1.
Fit Model

Uji Reliabilitas

Ghozali (2014) menyampaikan uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,70. Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *cronbach alpha*, nilai yang disarankan adalah di atas 0,60.

Hasil analisa dari *Average Variance extracted (AVE)*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini, yang menunjukkan bahwa keseluruhan indikator sudah valid dan reliabel sebagai alat ukur.

Tabel 5

Nilai AVE, Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
Disiplin Kerja	0,686	0,897	0,846
Kepuasan Kerja	0,617	0,933	0,919
Kinerja	0,571	0,918	0,895
Motivasi Intrinsik	0,643	0,915	0,888
Hasil	Valid (nilai > 0,50)	Reliabel (nilai > 0,70)	Reliabel (nilai > 0,60)

Sumber : Output data

Structural model (Pengukuran Struktur)

Structural model juga sering disebut *inner model*. *Inner model* menspesifikasi hubungan antar variabel laten berdasarkan *substantive theory*. Pengukuran Struktur / *Inner Model* digunakan untuk melihat hubungan antara variabel, melalui proses *bootstrapping*, parameter uji *T-Statistic* diperoleh untuk memprediksi hubungan antar variabel, selanjutnya model struktural dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan oleh *R-square Adjusted* variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada PLS didasarkan pada nilai yang terdapat pada analisis *structural model*, tingkat signifikansi *path coefficient* didapat dari nilai *t-statistic* dan nilai *standardized path coefficient*. Batas nilai pengujian hipotesis yaitu nilai-t muatan faktornya (*factor loadings*) lebih besar dari nilai kritis (≥ 1.96). Selengkapnya hasil hipotesis ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 6
Path Coefficient dan T-Statistics

<i>Path Coefficient</i>	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>T Stat</i>	<i>p Values</i>	<i>Keterangan</i>
MI → KK	0,705	0,707	8,986	0,000	Signifikan
MI → Dis	0,604	0,606	3,992	0,000	Signifikan
KK → Dis	0,186	0,184	1,307	0,192	Tidak Signifikan
MI → Kin	0,344	0,351	2,487	0,013	Signifikan
KK → Kin	0,190	0,195	1,568	0,117	Tidak Signifikan
Dis → Kin	0,469	0,455	4,501	0,000	Signifikan

Sumber : Output data

Tabel 6 menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja, motivasi intrinsik juga berpengaruh secara signifikan positif terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan positif terhadap disiplin kerja, motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan BPS Kabupaten Magelang.

PEMBAHASAN

Hipotesis pertama : Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam individu sudah ada dorongan untuk melakukan tindakan. Adanya motivasi intrinsik yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang baik, sehingga karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan akhirnya kepuasan kerja akan meningkat. Hasil uji dari hipotesa tersebut mengungkapkan bahwa hal ini

juga berlaku pada karyawan BPS Kabupaten Magelang, motivasi intrinsik karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan dari karyawan tersebut.

Hipotesis kedua : Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. Motivasi intrinsik merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh karyawan. Seorang karyawan dengan motivasi intrinsik yang tinggi, tentunya akan mengurangi beban pimpinan dalam melakukan pengawasan, dikarenakan karyawan secara mandiri dan kesadaran yang tinggi akan melakukan pekerjaan-pekerjaannya, karena karyawan tersebut memiliki motivasi dari dalam dirinya sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dia akan berperilaku disiplin dalam bekerja. Ada atau tidak ada pengawasan pimpinan, karyawan akan merasa bertanggung-jawab melaksanakan pekerjaannya hingga selesai, dengan kata lain kesadaran dan tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan tumbuh pada diri karyawan. Hal tersebut terbukti pada hipotesis kedua ini, karyawan BPS Kabupaten Magelang yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi akan memiliki disiplin kerja yang tinggi pula.

Hipotesis ketiga : Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. Hasil uji pada hipotesis ketiga ini berbeda dengan teori-teori yang ada, hal ini disebabkan oleh aturan disiplin pegawai negeri sipil yang diterbitkan Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah (PP) nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, penerapan aturan/PP nomor 53 tahun 2010 tersebut di BPS Kabupaten Magelang mempengaruhi perilaku karyawan, sehingga kepuasan karyawan tidak lagi menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Tingkat kepuasan karyawan bukanlah menjadi hal yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, tetapi karyawan disiplin dikarenakan penerapan aturan PP nomor 53 tahun 2010.

Hipotesis keempat : Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan BPS Kabupaten Magelang. Sehingga karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi sangat diperlukan oleh BPS Kabupaten-Magelang, karena ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya kinerja instansi juga akan meningkat.

Hipotesis kelima : Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. Pada setiap awal tahun, seluruh karyawan menandatangani pakta integritas, yang berisi perjanjian karyawan dan disaksikan pimpinan bahwa karyawan akan bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan, dan akan dikenakan sanksi apabila karyawan lalai dalam pekerjaannya. Selanjutnya pada implementasinya, karyawan harus menyusun Capaian Kinerja Pegawai Target (CKP-T) tiap akhir bulan untuk menetapkan target pekerjaan pada bulan berikutnya, dan capaian Kinerja Pegawai Realisasi (CKP-R) yang merupakan realisasi dari pekerjaan yang dilakukan pada bulan lalu. Jika realisasi pekerjaan tidak mencapai target, maka akan ada sanksi yang diterapkan terhadap karyawan tersebut.

Hipotesis keenam : Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang. Disiplin merupakan sikap hidup dan perilaku yang menghormati, menghargai, tunduk dan patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku di masyarakat, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi jika melakukan pelanggaran. Pemerintah menerbitkan PP nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dan di BPS Kabupaten Magelang peraturan tersebut ditegakkan oleh pimpinan. Pada awal tahun setiap karyawan juga menandatangani pakta integritas yang mengikat karyawan untuk dilaksanakan dengan penuh kedisiplinan. Dan terbukti pada uji hipotesis ini bahwa disiplin mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Mediasi

Perbandingan pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja dan pengaruh tidak langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 5 :

Tabel 7
Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Keterangan	Nilai
Pengaruh Langsung (<i>direct effect</i>)	0,344
Pengaruh Tidak langsung (<i>indirect effect</i>)	0,479

Sumber : output data

Dari Tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui mediasi disiplin kerja memiliki nilai lebih besar daripada pengaruh langsungnya ($0,479 > 0,344$). Hal ini berarti bahwa variabel disiplin merupakan variabel yang memediasi pengaruh antara motivasi intrinsik kepada kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan, Implikasi Kebijakan, Saran, dan Keterbatasan

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Kabupaten Magelang. Motivasi intrinsik juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan motivasi intrinsik akan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja dan disiplin kerja. Jika dibandingkan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja secara langsung dan melalui disiplin kerja, ternyata pengaruh secara tidak langsungnya lebih tinggi daripada pengaruh secara langsung.

Hasil penelitian ini dapat dibuat implikasi kebijakan, dalam upaya peningkatan kinerja karyawan BPS Kabupaten Magelang akan lebih efektif melalui program peningkatan disiplin kerja karyawan BPS Kabupaten Magelang. Sedangkan motivasi intrinsik hanya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja namun kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian upaya peningkatan kinerja karyawan BPS Kabupaten Magelang melalui peningkatan disiplin kerja akan lebih efektif.

Saran untuk BPS Kabupaten Magelang yaitu perlunya terus meningkatkan disiplin kerja karyawan agar kinerja karyawan meningkat, disamping itu disarankan juga agar ada upaya untuk meningkatkan motivasi intrinsik. Namun dari hasil penelitian ini dapat disarankan agar peningkatan kinerja melalui upaya khusus peningkatan disiplin kerja. Adapun upayanya adalah dengan meningkatkan kesadaran karyawan bahwa disiplin sangat bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Hal ini didasarkan pada nilai *loading factor* indikator pada dimensi disiplin kerja yaitu pada upaya keyakinan bahwa disiplin sangat bermanfaat pada diri sendiri dan orang lain merupakan nilai yang tertinggi ($lf = 0,883$) Untuk penelitian selanjutnya perlu meneliti factor-

perilaku karyawan selain motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Faktor-faktor lainnya dapat diambil dari teori Wirawan (2009), yaitu etos kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, dan kelayakan. Hasil penelitian ini juga sangat mungkin berbeda untuk lokus yang lain.

Banyak keterbatasan pada penelitian ini, misalnya jumlah sampel yang hanya 41 orang, yaitu seluruh karyawan PNS BPS Kabupaten Magelang. Oleh karenanya agar dapat memperoleh hasil yang sesuai dengan teori dapat digunakan sampel yang lebih besar, dan juga dapat mengembangkan model tersebut dengan menambah atau mengkombinasikan dengan variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I, (2014), *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*, Edisi 4, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson. (2009), *Organization: Behavior, Structure, Processes*. Edisi 13. McGraw-Hill International Edition.
- Gomes, F. C., (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit ANDI.
- Handoko, T. H, (1996), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, S & Tjahjono, H.K. (2015). Peran etika kerja Islam dalam mempengaruhi motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen organisasional (studi empiris pada pondok pesantren modern di Banten). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Akmenika*, 12 (2):625-637
- Martoyo, Susilo, (1998), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, BPFE-Yogyakarta.
- Saleem, R, et. al, (2010), Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organization of Pakistan, *International Journal of Business*

and Management, Vol. 5, No. 11, p. 213-222.

Setyowati, A, (2013), *Analisis Pengaruh Faktor Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pusat Statistik Provinsi D.I. Yogyakarta*, Tesis tidak dipublikasi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Sholihin dan Ratmono, (2013), *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*, Penerbit ANDI, Yogyakarta Tjahjono, H.K. (2015a). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. VSM MM UMY.

Tjahjono, H.K. (2015b). *Metode Penelitian Bisnis*. VSM MM UMY. Wibowo,(2007), *Manajemen Kinerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Wiley, Carolyn, (1997), *What Motivates Employees According to over 40 years of Motivation Surveys*, *International Journal of Manpower*, Vol 18 Iss 3 pp. 263 – 280 at *Emerald Insight*.

Wirawan, (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.