

EFEK MEDIASI VARIABEL MOTIVASI PADA PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Nasruddin, Surajiyo, Suhaipa, Herman Paleni

Universitas Bina Insan Sumatera Selatan, Indonesia

Email: nasruddin@univbinainsan.ac.id, surajiyo@univbinainsan.ac.id,

suhaipa@univbinainsan.ac.id, herman_paleni@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Komitmen seorang pegawai merupakan hasil (*resultante*) dari dukungan dan penghargaan yang diberikan organisasi pada pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil tentang pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dan Motivasi dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II Lubuklinggau (Muara Beliti). Tahapan penelitian dengan melakukan observasi, pengelompokkan data hasil observasi, mengidentifikasi masalah, merumuskan masalah, penelusuran referensi/literatur, membuat kerangka berpikir dan hipotesis, menentukan teknik pengumpulan data, penentuan populasi dan sampel, membuat instrumen penelitian atau kuesioner, melakukan penyebaran kuesioner, menganalisis data dari hasil jawaban 96 pegawai ASN di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau (Muara Beliti) menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu komputer menggunakan program Lisrel 8.70. Adapun langkah-langkah *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dilakukan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), Identifikasi model, modifikasi model dan menguji kecocokan model (*Goodness-of-Fit*). Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap motivasi pegawai sebesar 0,43, dan nilai t hitung sebesar 3,35. Karena nilai t hitung sebesar $3.35 > 1,96$, maka komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Dengan demikian dapat diinterpretasikan semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi motivasi pegawai.

Kata Kunci: komitmen organisasi; disiplin kerja; motivasi; kinerja

How to cite:	Nasruddin., N., et. al. (2021) Efek Mediasi Variabel Motivasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. <i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia</i> , 6(10). http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i10.4377
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Abstract

The commitment of an employee is the result (result) of the support and appreciation given by the organization to employees. In addition to employee commitment, employee work discipline such as obedience to organizational regulations also needs to be improved. Employee work discipline may be less adhered to without being supported by strong motivation. To improve employee performance, employee motivation becomes the spirit in spurring and growing morale at work. Someone has a spirit that comes from oneself or external factors that should be a person's motivation, not an inhibiting factor for employees. This study aims to obtain results about the effect of organizational commitment on employee motivation, work discipline on employee motivation, organizational commitment on employee performance, work discipline on employee performance, employee motivation on employee performance, motivation can mediate the effect of organizational commitment on employee performance, and motivation. can mediate the effect of work discipline on employee performance at the Class II Narcotics Correctional Institution Lubuklinggau (Muara Beliti). Stages of research by conducting observations, grouping observational data, identifying problems, formulating problems, searching references/literatures, making frameworks and hypotheses, determining data collection techniques, determining populations and samples, making research instruments or questionnaires, distributing questionnaires, analyzing data from the answers of 96 ASN employees at the Class IIA Narcotics Correctional Institution Lubuklinggau (Muara Beliti) using Structural Equation Modeling (SEM) analysis techniques with computer aids using the Lisrel 8.70 program. The steps of Structural Equation Modeling (SEM) carried out by Confirmatory Factor Analysis (CFA), identification of models, modification of models and testing of model fit (Goodness-of-Fit). The results showed that the coefficient value of the direct influence of organizational commitment on employee motivation was 0.43, and the t-count value was 3.35. Because the t value is $3.35 > 1.96$, organizational commitment has a significant effect on employee motivation.

Keywords: *organizational commitment; work discipline; motivation; performance*

Received: 2021-09-20; Accepted: 2021-10-05; Published: 2021-10-20

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi memegang peran sentral demi pencapaian tujuan organisasi, hal ini terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Afandi, 2018). Sedangkan Levinson mendefinisikan kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah et al., 2016).

Kinerja yang baik bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya komitmen pegawai, disiplin kerja dan motivasi. Pentingnya

komitmen pegawai terhadap organisasi, karena dengan komitmen yang tinggi dari pegawai, maka kinerja yang dihasilkan akan baik. Kreitner dan Kinicki menyatakan komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi sedangkan Ivancevich, Konopaske, dan Matteson menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Lebih lanjut Schermerhorn, Hunt Osborn dan Uhl-Bien menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi (Nikmah et al., 2019).

Komitmen yang tinggi dari pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Komitmen merupakan variabel intrinsik, semestinya dimiliki oleh setiap pegawai. Komitmen seorang pegawai dimanifestasikan dalam bentuk rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi. Rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap organisasi merupakan hasil (*resultante*) dari dukungan dan penghargaan yang diberikan organisasi pada pegawai. Kurangnya dukungan dan penghargaan berdampak turunya rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada turunya komitmen pegawai.

Selain komitmen pegawai, disiplin kerja pegawai seperti ketaatan atas peraturan organisasi juga perlu ditingkatkan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya, selain itu disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada.

Disiplin kerja pegawai barangkali menjadi kurang ditaati tanpa didukung dengan motivasi yang kuat. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keihklasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Untuk meningkatkan kinerja pegawai, motivasi dari diri pegawai menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Seseorang memiliki spirit bersumber dari diri sendiri atau faktor luar yang seharusnya menjadi motivasi seseorang bukan menjadi faktor penghambat bagi pegawai.

Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau (Muara Beliti) merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemasarakatan yang berada dalam wilayah kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Sumatera Selatan. Tugas pokok melaksanakan pamasarakatan narapidana/ Warga Binaan Pemasarakatan (WBP) tindak pidana narkotika, psikotropika, dan bahan adiktif lainnya (narkoba). Tugas pembinaan bagi Narapidana secara berkala dan berkelanjutan dengan tujuan agar narapidana menyadari kesalahannya dan tidak lagi berkehendak melakukan tindak pidana dan menjadi warga masyarakat yang bertanggung jawab bagi dirinya sendiri, keluarga dan lingkungannya. Berdasarkan tugas pokok untuk melaksanakan pembinaan inilah, maka komitmen pegawai, disiplin kerja dan motivasi sangat penting bagi tercapainya kinerja pegawai sesuai tujuan organisasi.

Berbagai penelitian tentang komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap motivasi maupun terhadap kinerja sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Persamaannya diantaranya: Prabowo, Italina Anidar, Suyanto, Veronica, Sujiati, Selviasari dan Fatmah, dimana hasil penelitian menyatakan komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi maupun terhadap kinerja. Namun perbedaan hasil penelitiannya, penelitian yang dilakukan Prabowo, menggunakan analisis data dengan menggunakan regresi 2 (dua) jalur dan metode Sobel untuk menguji mediasinya, dengan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, menemukan motivasi kerja dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Italina, variabel *independen* yang diteliti kepemimpinan, motivasi kerja, dan kedisiplinan. Dalam penelitian ini ditemukan variabel komitmen organisasi dapat memediasi secara mediasi parsial (*partial mediation*) hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Anidar, bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja melalui motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung komitmen terhadap kinerja melalui motivasi. Hasil penelitian (Suyanto, 2018) menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja anggota dewan. Secara parsial, motivasi kerja lebih dipengaruhi oleh kompetensi daripada disiplin. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan Veronica, menunjukkan bahwa komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Sujiati menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) PLS. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan baik langsung maupun tidak langsung melalui kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Selviasari menyebutkan gaya kepemimpinan Situasional dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Variabel motivasi menjadi variabel intervening karena perhitungan koefisien standar untuk pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan Situasional dan Kompensasi Kinerja melalui motivasi kerja adalah lebih besar daripada pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Situasional dan Kompensasi terhadap kinerja. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Fatmah, bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan hasil bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun tujuan penelitian ini untuk memperoleh hasil tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi pegawai, disiplin kerja terhadap motivasi pegawai,

komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai, motivasi dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dan Motivasi dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II Lubuklinggau (Muara Beliti).

Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey pada pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II Lubuklinggau (Muara Beliti).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada 96 pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Lubuklinggau (Muara Beliti). Populasi dalam penelitian ini adalah 96 Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau (Muara Beliti). Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi yang berjumlah 96 orang pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Lubuklinggau (Muara Beliti).

1. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang dapat digunakan pada metode *Structural Equation Modeling* (SEM) (Haryono, 2016):

a. Spesifikasi Model

Spesifikasi model dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui model memenuhi spesifikasi atau tidak.

b. Identifikasi Model

Jika parameter memiliki nilai yang sama di semua set ekuivalen, maka parameternya diidentifikasi.

c. Analisis Faktor Konfirmatori

Variabel amatan dikatakan signifikan apabila nilai-t diperoleh minimal sebesar 1.96 untuk taraf α 5%, dan 2.58 untuk taraf α 10%. Suatu indikator dikatakan valid jika hasil pengujian menunjukkan signifikan dan memiliki *loading factor* minimal sebesar 0.05. Sedangkan Tingkat reliabilitas yang diterima adalah apabila nilai *Construct Reliability* (CR) $\geq 0,7$ meskipun harga tersebut bukanlah sebuah harga "mati" (Gunarto, 2018).

d. Modifikasi Model

Modifikasi model dapat dilakukan jika model yang dihasilkan tidak fit atau tidak cocok. Suatu model dikatakan fit jika matriks residunya (*Fitted Residuals*) adalah nol (mendekati nol). Sedangkan model dikatakan memiliki fit yang sangat buruk apabila matriks residunya sangat besar

e. Menguji Kecocokan Model

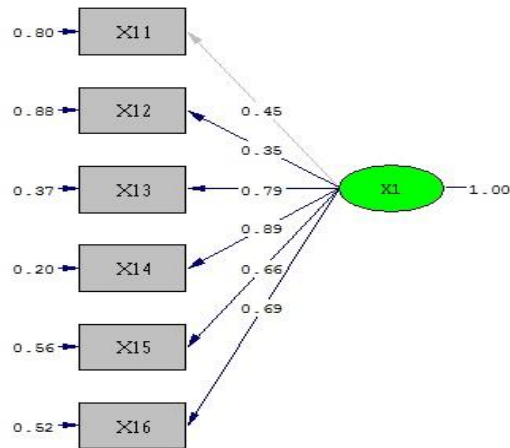
Setelah estimasi parameter model SEM diperoleh, maka model fit, marginal fit atau tidak fit (Riadi, 2018).

Hasil dan Pembahasan

A. Pengujian Model (Measurement Model)

Dalam pengujian model dilakukan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) secara *First Order Confirmatory Factor Analysis* (CFA):

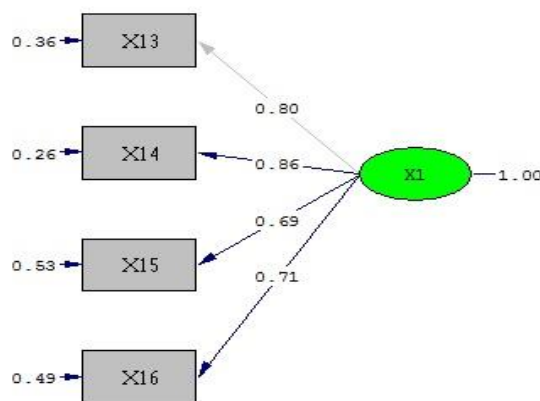
1. *First Order Confirmatory* konstruk variabel Komitmen Organisasi



Chi-Square=14.45, df=9, P-value=0.10733, RMSEA=0.080

Gambar 1
Hasil Pengujian *First Order Confirmatory* Komitmen Organisasi

Dari hasil estimasi *loading factor* variabel manifest komitmen organisasi terdapat variabel manifest X11 dan X12 nilainya kurang dari 0,5, dengan demikian butir pernyataan tersebut dibuang dan tidak digunakan untuk pengujian hipotesis, sehingga hasil perbaikan konstruk variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar 3.

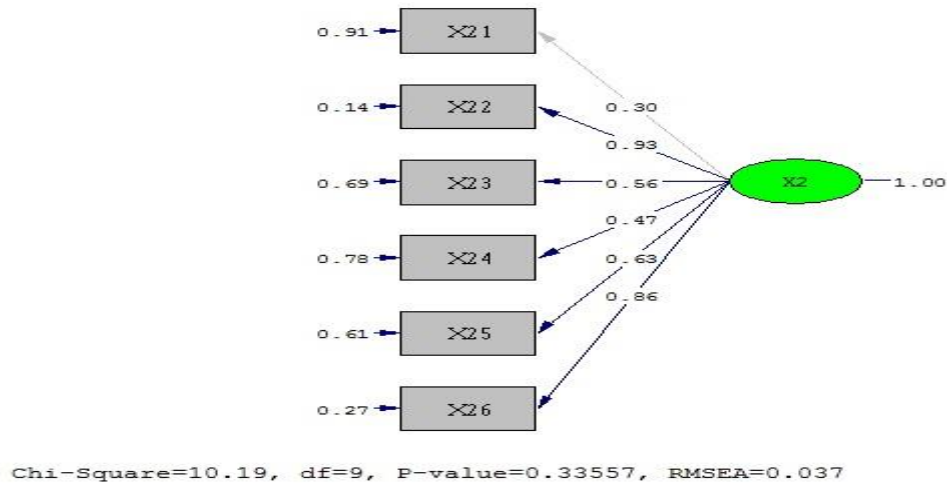


Chi-Square=4.02, df=2, P-value=0.13374, RMSEA=0.103

Gambar 2
Hasil Pengujian *First Order Confirmatory* Komitmen Organisasi setelah di Modifikasi

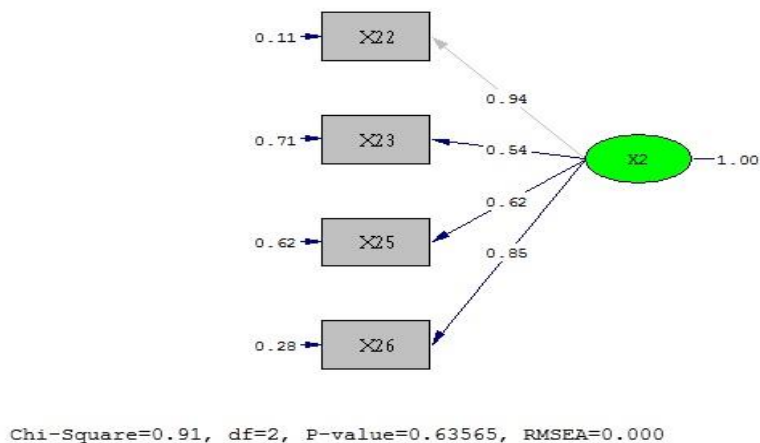
Dari gambar 3, terlihat bahwa, untuk variabel manifest X11 dan X12 sudah dibuang dan variabel konstruk komitmen organisasi sudah dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

2. First Order Confirmatory konstruk variabel Disiplin Kerja



Gambar 3
Hasil Pengujian First Order Confirmatory Disiplin Kerja

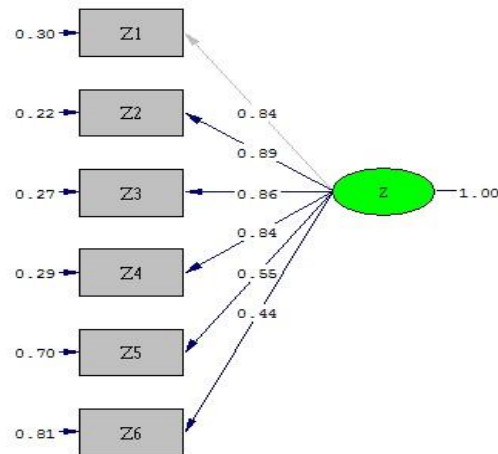
Dari hasil estimasi *loading factor* variabel manifest disiplin kerja terdapat variabel manifest X21 dan X24 nilainya kurang dari 0,5, dengan demikian butir pernyataan tersebut dibuang dan tidak digunakan untuk pengujian hipotesis, sehingga hasil perbaikan konstruk variabel disiplin kerja dapat dilihat seperti gambar 5.



Gambar 4
Hasil Pengujian First Order Confirmatory Variabel Disiplin Kerja setelah di modifikasi

Berdasarkan gambar 5, terlihat bahwa untuk variabel manifest X_{21} dan X_{24} sudah dibuang dan variabel konstruk disiplin kerja sudah dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

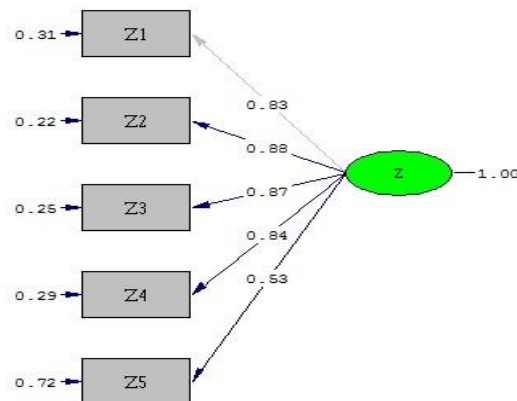
3. *First Order Confirmatory Variabel Motivasi*



Chi-Square=44.88, df=9, P-value=0.00000, RMSEA=0.205

Gambar 5
Hasil pengujian *First Order Confirmatory*) Variabel Motivasi

Berdasarkan gambar 6, hasil estimasi *loading factor* variabel manifest motivasi terdapat variabel manifest Z6 nilainya kurang dari 0,5, dengan demikian butir pernyataan tersebut dibuang dan tidak digunakan untuk pengujian hipotesis, sehingga hasil perbaikan konstruk variabel motivasi dapat dilihat pada gambar 6.

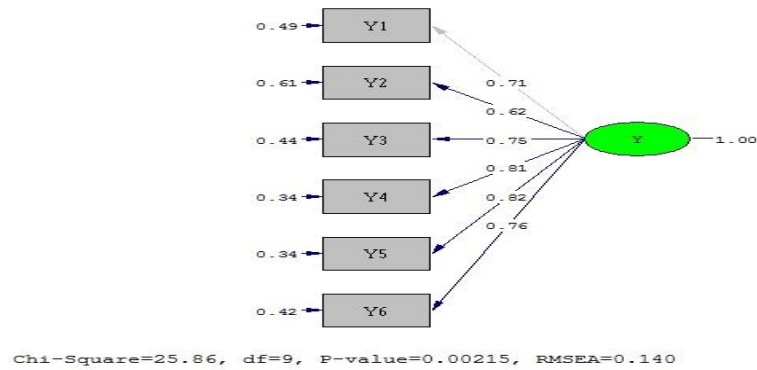


Chi-Square=8.06, df=5, P-value=0.15319, RMSEA=0.080

Gambar 6
Hasil Pengujian *First Order Confirmatory* Variabel Motivasi setelah di Modifikasi

Berdasarkan gambar 7, terlihat bahwa untuk variabel manifest Z6 sudah dibuang dan variabel konstruk motivasi sudah dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

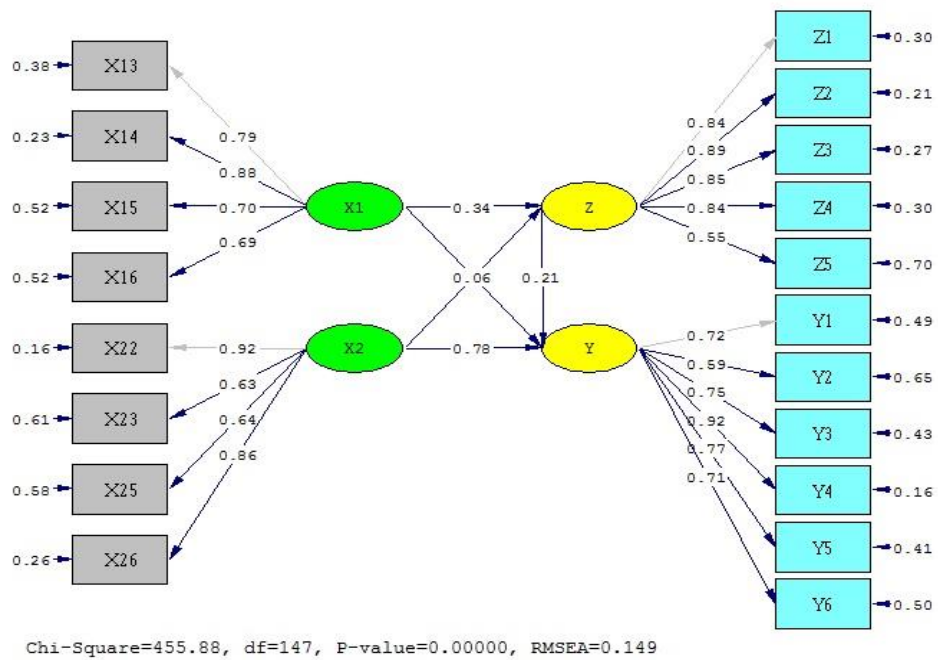
4. First Order Confirmatory Variabel Kinerja



Gambar 7
Hasil pengujian First Order Confirmatory Variabel Kinerja

Berdasarkan gambar 8, terlihat bahwa seluruh variabel manifest dari variabel konstruk nilainya lebih dari 0,5, dengan demikian seluruh butir pernyataan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

5. Pengujian Full Model Structural



Gambar 8
Hasil pengujian Full Model Structural

Berdasarkan gambar 9 *full model structural*, maka nilai loading faktor variabel *manifest* seluruhnya lebih besar dari 0,5, maka sudah dapat dilakukan untuk pengujian hipotesis.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas *Full Model Structural*

a. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Validitas Variabel Konstruksi *Full Model Structural*

Variabel Laten	Variabel Manifest	Estimasi Loading Factor	Critical Value	Keputusan
Komitmen Organisasi	X13	0,80	0,5	Valid
	X14	0,86	0,5	Valid
	X15	0,69	0,5	Valid
	X16	0,71	0,5	Valid
Disiplin Kerja	X22	0,94	0,5	Valid
	X23	0,54	0,5	Valid
	X25	0,62	0,5	Valid
	X26	0,85	0,5	Valid
Motivasi	Z1	0,83	0,5	Valid
	Z2	0,88	0,5	Valid
	Z3	0,87	0,5	Valid
	Z4	0,84	0,5	Valid
	Z5	0,53		
Kinerja	Y1	0,71	0,5	Valid
	Y2	0,62	0,5	Valid
	Y3	0,75	0,5	Valid
	Y4	0,81	0,5	Valid
	Y5	0,82	0,5	Valid
	Y6	0,76	0,5	Valid

Data diolah menggunakan Lisrel 8.70, tahun 2021

Dari hasil estimasi *loading factor* seluruh variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja lebih besar dari 0,5, dengan demikian seluruh butir pernyataan pada kuisioner variabel konstruksudah dikatakan valid dan sudah dapat di gunakan untuk pengujian hipotesis.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Reliabilitas Variabel Konstruksi *Full Model Structural*

Variabel Laten	Manifest	Loading Factor	Critical Value	CR	Keputusan
Komitmen Organisasi	X13	0,80	0,5	0,85	Reliabel
	X14	0,86	0,5		Reliabel
	X15	0,69	0,5		Reliabel
	X16	0,71	0,5		Reliabel

Variabel Laten	Manifest	Loading Factor	Critical Value	CR	Keputusan
Komitmen Organisasi	X13	0,80	0,5	0,85	Reliabel
	X14	0,86	0,5		Reliabel
	X15	0,69	0,5		Reliabel
	X16	0,71	0,5		Reliabel
Disiplin Kerja	X22	0,94	0,5	0,84	Reliabel
	X23	0,54	0,5		Reliabel
	X25	0,62	0,5		Reliabel
	X26	0,85	0,5		Reliabel
Motivasi	Z1	0,83	0,5	0,90	Reliabel
	Z2	0,88	0,5		Reliabel
	Z3	0,87	0,5		Reliabel
	Z4	0,84	0,5		Reliabel
	Z5	0,53	0,5		Reliabel
Kinerja	Y1	0,71	0,5	0,88	Reliabel
	Y2	0,62	0,5		Reliabel
	Y3	0,75	0,5		Reliabel
	Y4	0,81	0,5		Reliabel
	Y5	0,82	0,5		Reliabel
	Y6	0,76	0,5		Reliabel

Data diolah menggunakan Lisrel 8.70, tahun 2021

Dari hasil estimasi *loading factor* seluruh variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja lebih besar dari 0,5, dengan demikian seluruh butir pernyataan pada kuisioner variabel *konstruks* sudah dikatakan reliabel dan sudah dapat di gunakan untuk pengujian hipotesis.

c. Uji kecocokan Model (*Goodness of Fit Index*)

Tabel 3
Goodness of Fit Index Variabel Konstruk Full Model Structural

Indikator	Cut-off Value	Hasil	Kesimpulan
Chi-square (df =130, p = 0,00)	<420.41	415.21	Fit
GFI	≥ 0.90	0.67	Tidak Fit
AGFI	≥ 0.90	0.57	Tidak Fit
CFI	≥ 0.90	0.91	Fit
TLI/NNFI	≥ 0.90	0.90	Fit
NFI	≥ 0.90	0.88	Marginal Fit
IFI	≥ 0.90	0.91	Fit
PGFI	>0,5	0.51	Fit
RFI	≥ 0.90	0.86	Marjinal Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.15	Tidak Fit
RMR	≤ 0,05	0.05	Fit

Data diolah menggunakan Lisrel 8.70, tahun 2021

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh hasil estimasi GOF secara umum berkategori Fit, maka secara keseluruhan dapat disimpulkan model fit

artinya matrik kovarian sampel relatif samadengan matrik kovarian estimasi, sehingga sudah dapat di gunakan untuk pengujian hipotesis.

C. Hasil Pengujian hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan struktural:

$$Z = 0.43 \cdot X_1 + 0.54 \cdot X_2, \text{ Errorvar.} = 0.18, R^2 = 0.59$$

(0.13) (0.10)
3.35 5.40

$$Y = 0.13 \cdot X_1 + 0.68 \cdot X_2, \text{ Errorvar.} = 0.015, R^2 = 0.94$$

(0.062) (0.086)
2.07 7.95

$$Y = 0.16 \cdot Z + 0.060 \cdot X_1 + 0.60 \cdot X_2, \text{ Errorvar.} = 0.0100, R^2 = 0.96$$

(0.066) (0.063) (0.086)
2.48 0.95 6.94

Dari persamaan struktural di atas, untuk pengujian hipotesis masing-masing seperti di bawah ini:

1. Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II Lubuklinggau (Muara Beliti)

Nilai Koefisien pengaruh komitmen organisasiterhadap motivasipegawaisebesar 0,43, dan nilai t hitung sebesar 3,35. Karena nilai t hitung sebesar $3.35 > 1,96$, maka komitmen organisasiberpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama komitmen organisasiberpengaruh signifikanterhadap motivasi pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II Lubuklinggau (Muara Beliti) dapat diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi motivasi pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitianPrabowo, bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikanterhadap kinerja (Prabowo, 2020), demikian pula halnya dengan hasil penelitian lainnya (Bagis et al., 2020); (Italina et al., 2020), dan (Adil et al., 2018) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikanterhadap motivasi Pegawai.

2. Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II Lubuklinggau (Muara Beliti)

Nilai koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pegawai sebesar 0,54 dan nilai t hitung sebesar 5,40. Karena nilai t hitung sebesar $5,40 > 1,96$, maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Pegawaipada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II Lubuklinggau (Muara Beliti) dapat diterima, sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi motivasi

pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Prabowo, bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Prabowo, 2020).

3. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II Lubuklinggau (Muara Beliti)

Nilai koefisien pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,13, dan nilai t hitung sebesar 2,07. Karena nilai t hitung sebesar $2,07 > 1,96$, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga komitmen organisasi berpengaruh signifikan Terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II Lubuklinggau (Muara Beliti) dapat diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II Lubuklinggau (Muara Beliti). Dengan demikian dapat diinterpretasikan semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Prabowo, bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Prabowo, 2020), demikian pula halnya dengan hasil penelitian lainnya (Bagis et al., 2020); (Italina et al., 2020), dan (Adil et al., 2018) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II Lubuklinggau (Muara Beliti)

Nilai koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,68, dan nilai t hitung sebesar 7,95. Karena nilai t hitung sebesar $7,95 > 1,96$, maka diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis keempat disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II Lubuklinggau (Muara Beliti) dapat diterima, sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Prabowo, bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Prabowo, 2020), demikian juga halnya dengan hasil penelitian (Suyanto, 2018).

5. Motivasi Pegawai berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II Lubuklinggau (Muara Beliti)

Nilai koefisien pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,16, dan nilai t hitung 2,48, karena nilai t hitung sebesar $2,48 > 1,96$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kelima motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II Lubuklinggau (Muara Beliti) dapat diterima. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Prabowo, bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Prabowo, 2020), demikian pula halnya dengan hasil penelitian (Anidar & Indarti, 2015); (Selviasari, 2019); (Sujiati et al., 2017);

(Bagis et al., 2020); (Italina et al., 2020), dan (Adil et al., 2018). Dengan demikian dapat diinterpretasikan semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

6. Motivasi memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Masyarakat Narkotika Kelas II Lubuklinggau (Muara Beliti)

Untuk mengetahui efek mediasi pada variabel laten, maka dilakukan pengujian padapengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total. Analisis pengaruh ditujukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik secara langsung dan tidak langsung. Berdasarkan hasil pengolahan data tentang pengaruh langsung dan tidak langsung, serta pengaruh total seperti pada tabel.4, tabel. 5, dan tabel. 6:

Tabel 4
Pengaruh Langsung

Variabel Laten	Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja	Motivasi
Motivasi	0.43	0.54	-
Kinerja	0.13	0.68	0.16

Data diolah menggunakan Lisrel 8.70, tahun 2021

Tabel 5
Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Laten	Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja	Motivasi
Motivasi	-	-	-
Kinerja	0.07	0.12	0.21

Data diolah menggunakan Lisrel 8.70, tahun 2021

Tabel 6
Pengaruh Total

Variabel Laten	Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja	Motivasi
Motivasi	0.43	0.54	-
Kinerja	0.20	0.80	0.37

Data diolah menggunakan Lisrel 8.70, tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4, mengenai pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung lebih besar terhadap kinerja (0,43) daripada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja (0,13).

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan hasil perhitungan pengaruh tidak langsung daripada komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

melalui motivasi, menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh tidak langsung lebih besar (0,21) daripada komitmen organisasi (0,07) dan disiplin kerja (0,12).

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil perhitungan pengaruh total dari komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi dan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh total lebih besar terhadap motivasi (0,50) daripada pengaruh total komitmen organisasi (0,43) terhadap motivasi. Pengaruh total disiplin kerja lebih besar terhadap kinerja (0,80) daripada pengaruh total komitmen organisasi (0,20) terhadap kinerja, sedangkan pengaruh total motivasi terhadap kinerja sebesar 0,37.

Besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total masing-masing hubungan variabel terlihat seperti pada tabel :

Tabel 7
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Hubungan
Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi

No	Hubungan	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh Total	t value	t tabel	Ket
1	Komitmen Organisasi - Motivasi	0.43	-	0.43	3.35	1,96	Signifikan
2	Komitmen Organisasi - Kinerja	0.13	0.07	0.20	2.07	1,96	Signifikan
3	Motivasi - Kinerja	0.16	0.21	0.37	2.48	1,96	Signifikan

Data diolah menggunakan Lisrel 8.70, tahun 2021

Berdasarkan tabel 7, terlihat besaran pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing hubungan, sehingga motivasi menjadi variabel mediasi yang sempurna bagi hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II Lubuklinggau (Muara Beliti) dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung motivasi dalam hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan total pengaruh tidak langsung sebesar 0,28 dan signifikan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Prabowo dan Anidar, bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi secara signifikan terhadap kinerja (Prabowo, 2020) dan juga sama dengan hasil penelitian (Anidar & Indarti, 2015) bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi secara signifikan terhadap kinerja.

7. Motivasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II Lubuklinggau (Muara

Beliti)

Besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total masing-masing hubungan variabel terlihat seperti tabel di bawah ini:

Tabel 8
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Hubungan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja pegawai melalui motivasi

No	Hubungan	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh Total	t _{value}	t _{tabel}	Ket
1	Disiplin Kerja - Motivasi	0.54	-	0.57	5.40	1.96	Signifikan
2	Disiplin Kerja - Kinerja	0.68	0.12	0.82	7.95	1,96	Signifikan
3	Motivasi- Kinerja	0.16	0.21	0.37	2.48	1,96	Signifikan

Data diolah menggunakan Lisrel 8.70, tahun 2021

Berdasarkan tabel 8, terlihat besaran pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing hubungan, sehingga motivasi menjadi variabel mediasi yang sempurna bagi hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan total pengaruh tidak langsung sebesar 0,33. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II Lubuklinggau (Muara Beliti) dapat diterima. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Prabowo, bahwa motivasimampumemediasi pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan nilai koefesien pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap motivasi pegawai sebesar 0,43, dan nilai t hitung sebesar 3,35. Karena nilai t hitung sebesar 3,35 > 1,96, maka komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Dengan demikian dapat diinterpretasikan semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi motivasi pegawai. Nilai koefesien pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi pegawai sebesar 0,54 dan nilai t hitung sebesar 5,40. Karena nilai t hitung sebesar 5,40 > 1,96, maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Dengan demikian dapat diinterpretasikan semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi motivasi pegawai. Nilai koefesien pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,13, dan nilai t hitung sebesar 2,07. Karena nilai t hitung sebesar 2,07 > 1,96, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diinterpretasikan semakin

tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Nilai koefisien pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,68, dan nilai t hitung sebesar 7,95. Karena nilai t hitung sebesar $7,95 > 1,96$, maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diinterpretasikan semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Nilai koefisien pengaruh langsung motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,16, dan nilai t hitung 2,48, karena nilai t hitung sebesar $2,48 > 1,96$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diinterpretasikan semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Nilai pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 0,28. Hal ini menunjukkan motivasi mampu menjadi variabel mediasi sebesar 28% bagi hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja. Nilai pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 0,33. Hal ini menunjukkan motivasi mampu menjadi variabel mediasi sebesar 33% bagi hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

BIBLIOGRAFI

- Adil, V. M., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). [Google Scholar](#)
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). *Riau: Zanafa Publishing*. [Google Scholar](#)
- Anidar, K. H., & Indarti, S. (2015). Pengaruh Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(3), 357–376. [Google Scholar](#)
- Bagis, F., Darmawan, A., & Hidayah, A. (2020). The Effect Of Leadership, Work Disiplin On Employee Performance Trough Organizational Commitment As Mediation Variables. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar)*, 4(03). [Google Scholar](#)
- Gunarto, M. (2018). Analisis Statistika Dengan Model Persamaan Struktural (Sem): Teoritis Dan Praktis. *Bandung: Alfabeta*. [Google Scholar](#)
- Haryono, S. (2016). *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Dengan Amos Lisrel Pls (Vol. 53, Issue 9)*. [Google Scholar](#)
- Italina, C., Apridar, A., & Ratna, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Pidie. *J-Mind (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 15–29. [Google Scholar](#)
- Marwansyah, M. S. D. M., Dua, E., & Keempat, C. (2016). *Bandung: Cv. Alfabeta*. [Google Scholar](#)
- Nikmah, N., Julkawait, J., & Irwansyah, R. (2019). Manajemen Kinerja Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Banjarmasin. *Proceeding Of National Conference On Asbis*, 4, 230–238. [Google Scholar](#)
- Riadi, E. (2018). Statistik Sem Structural Equation Modeling Dengan Lisrel. *Yogyakarta: Cv Andi Offset*. [Google Scholar](#)
- Selviasari, R. (2019). Effect Of Situational Leadership Style, Compensation And Motivation On Employee Performance In Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kediri Branch. *Journal Of Engineering And Management In Industrial System*, 7(1), 40–52. [Google Scholar](#)
- Sujiati, S., Ma'arif, M. S., & Najib, M. (2017). The Effect Of Motivation And Competence On Employee Performance In Satellite Technology Center-National

Nasruddin, Surajiyo, Suhaipa, Herman Paleni

Institute Aeronautics And Space. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(2), 229–237.
[Google Scholar](#)

Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori Konsep Dan Aplikasi*. Ekonisia. [Google Scholar](#)

Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [Google Scholar](#)

Suyanto, S. (2018). *Competence And Discipline On Work Motivation And The Implication On Working Performance*. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Nasruddin, Surajiyo, Suhaipa, Herman Paleni (2021)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

