

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA STAF DAN TENAGA AHLI DI FRAKSI PKS DPR RI

Oleh :

Ero Sukana¹⁾

ero.sukarna@stiabanten.ac.id

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sahid¹⁾

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan sebagai konsep penerapan fungsi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan juga untuk mengungkap seberapa besar pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan *desain ex post facto*. Data penelitian diambil dengan instrumen kuesioner yang diisi oleh 173 sampel yang ditentukan dengan teknik *proportionate random sampling*. Data penelitian dianalisis dengan *structural equation modeling* melalui program Amos. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh antara motivasi kerja dengan disiplin kerja staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI, (2) Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI, (3) Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI, dan (4) Ada pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI melalui mediasi disiplin kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja

ABSTRACT

This research is intended as a concept for the application of the Human Resource Management Science function and also to reveal how much influence motivation has on work discipline and its impact on the performance of staff and experts in the F-PKS DPR RI. This research is a quantitative study using ex post facto design. The research data was taken with a questionnaire instrument which was filled by 173 samples determined by proportionate random sampling technique. The research data were analyzed by structural equation modeling through the Amos program. The results showed that: (1) There was an influence between work motivation and the work discipline of the staff and experts of the DPR RI F-PKS, (2) There was an influence between work motivation on the performance of the staff and experts of the DPR RI F-PKS, (3) There was the influence between work discipline on the performance of the staff and experts of the DPR RI F-PKS, and (4) There is an indirect effect between work motivation on the performance of the staff and experts of the DPR RI F-PKS through the mediation of work discipline.

Keywords: Motivation, Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Solihah dan Witianti (2016: 294) menyatakan bahwa Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia merupakan salah satu lembaga tinggi Negara yang sangat penting di Indonesia, di samping perangkat kenegaraan lain yang melaksanakan publik demokrasi.

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia yang kemudian disingkat DPR RI dalam Pasal 67 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang menyatakan bahwa: "DPR RI terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum", selanjutnya Pasal 68 menyatakan bahwa: "DPR RI merupakan Lembaga perwakilan rakyat yang berkedudukan sebagai Lembaga Negara". Pada kesempatan ini Penulis akan memfokuskan diri pada Fraksi Partai Keadilan Sejahtera DPR RI.

Menurut Peraturan DPR RI NO. 3 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Tenaga Ahli dan Staf Administrasi Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia masing-masing Anggota DPR RI memiliki 2 orang staf administrasi dan 5 orang tenaga ahli. Selain itu Fraksi PKS juga memiliki 24 orang tenaga ahli fraksi yang jumlahnya telah ditentukan sesuai dengan jumlah prosentase kursi yang mereka miliki di DPR. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Fraksi PKS DPR RI adalah kumpulan dari 40 orang anggota di tambah dengan 304 orang unsur pendukung (staf administrasi dan tenaga ahli), ini belum di tambah dengan ASN dan tenaga kebersihan dari unsur *outsourcing*.

Dalam prakteknya sebuah fraksi akan dipimpin oleh seorang Ketua Fraksi

dan dibantu oleh sekretaris fraksi serta beberapa orang wakil ketua. Ketua fraksi inilah yang nantinya bertanggung jawab atas pengelolaan fraksi, agar fraksinya mampu menjadi sebuah organisasi yang efektif, dan berkualitas. Ia juga yang akan memimpin sejumlah orang yang telah penulis sebutkan diatas. DPR juga menjadi bagian dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang mana kinerjanya mendapat penilaian dari pimpinan maupun masyarakat. SDM dalam suatu organisasi menjadi faktor penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat motivasi dan juga disiplinnya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Hal ini juga berlaku pada Lembaga Institusi Negara seperti DPR.

Pemberian motivasi oleh anggota terhadap staf dan tenaga ahlinya baik berupa materi maupun non materi, apabila tepat sasaran sesuai dengan yang diharapkan maka dapat meningkatkan gairah kerja, yang nantinya akan ditunjukkan dari kinerja mereka yang meningkat karena mereka akan bekerja dengan penuh motivasi demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi dalam hal ini Fraksi Partai Keadilan Sejahtera DPR RI. Pemberian motivasi yang memuaskan kepada unsur pendukung adalah tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memberikan inspirasi, semangat kerja dan dorongan kepada bawahan untuk bekerja lebih baik.

Faktor disiplin kerja memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas anggota Fraksi. Seorang staf/tenaga ahli yang mempunyai tingkat disiplin kerja yang

tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh anggota. Seorang staf/tenaga ahli yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Mereka yang mempunyai disiplin kerja akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerjanya dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Menurut Rahardja (2004:4) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja. Kemampuan melaksanakan tugas atau kinerja (*performance*) adalah suatu hal yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus-menerus. Dengan demikian, kinerja staf dan tenaga ahli adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang staf dan tenaga ahli dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Posisi staf dan tenaga ahli dalam dunia politik adalah sebagai tulang punggung anggota dewan, maka berkaitan dengan hal tersebut diperlukan adanya totalitas, dedikasi, maupun loyalitas sebagai seorang staf dan tenaga ahli guna tercapai sebuah kinerja anggota dewan yang membanggakan dan dapat dipertanggung jawabkan kepada publik.

Dalam mendukung kinerja yang baik, diperlukan motivasi sebagai faktor pendorong dalam mewujudkannya. Motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah

ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2012: 138). Disinilah dituntut motivasi kerja dari FPKS untuk mengembangkan SDM fraksi yang berkualitas. Pelaksanaan motivasi kerja terhadap staf dan tenaga ahli dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya mutlak harus ada, karena berhasil tidaknya tujuan Fraksi akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerja para staf dan tenaga ahli yang dimilikinya.

Lebih lanjut, Wibowo (2016: 110) telah menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan eksternal dan internal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Walaupun seorang staf dan tenaga ahli telah mendapatkan honor dari pemerintah, namun rasanya perhatian yang bersifat materi / non materi serta komunikasi yang baik dari seorang anggota dewan tentu akan menambah motivasi kerja bagi mereka. Seorang staf/tenaga ahli yang mempunyai motivasi kerja rendah biasanya akan terjadi kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan menyerah pada keadaan daripada berusaha untuk mengatasinya. Berbeda dengan seorang staf/tenaga ahli yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila terjadi kesulitan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya maka mereka akan berusaha untuk mengatasinya.

Dengan demikian motivasi merupakan hal-hal yang menyebabkan, menyatukan, serta memperhatikan orang berperilaku tertentu. Motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri dimana manusia secara individual kualitas diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Motivasi menjadi aktualisasi seorang staf/tenaga ahli untuk

meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi realitanya terdapat banyak staf/tenaga ahli yang kurang termotivasi, mereka bekerja hanya untuk memenuhi tuntutan atau kewajibannya dalam membantu anggota.

Disiplin juga menjadi salah satu faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2013: 129) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi dalam hal ini F- PKS, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuannya.

Dilihat dari sudut pandang disiplin kerja, pada realitanya terdapat staf/tenaga ahli yang masih kurang disiplin, hal itu terlihat dari waktu kehadiran mereka, serta penyelesaian laporan-laporan yang dibutuhkan. Apa jadinya kalau suatu organisasi tidak menegakkan disiplin kerja, maka akan ada banyak pihak yang tidak akan mematuhi peraturan. Sehingga itu akan berpengaruh terhadap kinerja dan tujuan fraksi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staf dan tenaga ahli fraksi PKS baik secara langsung maupun melalui mediasi disiplin kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut (Sutrisno, 2019) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula

sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. (Manullang, 2019) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu.

Motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian guna menerangkan kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja (Safitri, 2018). (Widya Parimita, 2018) Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini merujuk pada teori McClelland (1975) dalam Siagian (2012), yaitu:

- a) Kebutuhan akan keberhasilan (*Need for Achievement*)

David McClelland telah memberikan kontribusi bagi pemahaman motivasi dengan mengidentifikasi tiga macam kebutuhan, yaitu *Need for Achievement*, *Need for Power*, *Need*

for *Affiliation*. David McClelland sendiri mengatakan bahwa *Need for Achievement* menggambarkan individu yang memiliki perhatian terhadap kemahiran, mengambil resiko yang tinggi, dan merespon dengan baik feedback terhadap tugas-tugasnya. *Need for Achievement* adalah keinginan untuk mencapai sesuatu yang sulit, memenuhi standar yang tinggi untuk sukses, menguasai tugas yang sulit dan berkompetisi dengan orang lain. Perbedaan individu yang memiliki *Need for Achievement* yang tinggi dan rendah.

Ada perbedaan antara individu yang memiliki *Need for Achievement* yang tinggi dengan individu yang memiliki *Need for Achievement* yang rendah. Individu yang memiliki *Need for Achievement* yang tinggi akan mencari situasi dimana mereka dapat berkompetisi dengan beberapa standar, dan membuktikan kesuksesan diri. Mereka cenderung menghindari kesuksesan yang didapat dengan mudah. Mereka juga lebih memilih pekerjaan yang menawarkan tanggung jawab personal untuk menemukan solusi untuk sebuah masalah, yang mana mereka bisa menerima *feedback* yang jelas dan cepat terhadap kinerja mereka. Selain itu individu yang memiliki *need for achievement* yang tinggi lebih berorientasi terhadap masa depan dan tidak menunda penyelesaian tugas agar dapat mencapai tujuan.

b) *Kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power)*

Kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk

membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu proses pemimpin. Kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain. McClelland menyatakan ada dua jenis kebutuhan akan kekuasaan, yaitu pribadi dan sosial.

c) *Kebutuhan akan afiliasi (Need for Affiliation)*

Kebutuhan akan afiliasi merefleksikan keinginan untuk berinteraksi secara sosial dengan orang. Dalam arti lain, kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan untuk mendapatkan hubungan sosial yang baik dalam lingkungan kerja. Seorang dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi menempatkan kualitas dari hubungan pribadi sebagai hal yang paling penting. Oleh karena itu, hubungan sosial lebih didahulukan daripada penyelesaian tugas. Seseorang dengan kebutuhan kekuasaan yang tinggi, di lain pihak, memfokuskan diri dengan mempengaruhi orang lain dan memenangkan argumentasi. Menurut McClelland, kekuasaan memiliki dua orientasi. Kekuasaan dapat menjadi negatif apabila seseorang hanya berfokus pada dominasi dan kepatuhan. Kekuasaan dapat menjadi positif karena seseorang dapat mencerminkan perilaku persuasif dan inspirasional.

Disiplin Kerja

Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standards". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik". Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya".

Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) berpendapat bahwa "Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti":

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:

- a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
- d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai keseluruhan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan kegiatan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, tujuan atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama (Djunaedi, 2017).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan dalam suatu organisasi, baik individu maupun kelompok, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menunjukkan kemampuan, ketekunan, kemandirian, dan kemampuan untuk memecahkan masalah dalam batasan waktu yang diberikan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etis (Busro, 2018).

Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut (Bono & Judge, 2003) yakni produktivitas (karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai target dan inisiatif karyawan), tanggung jawab (kewajiban dan kesadaran), dan kemampuan bekerja sendiri (kemandirian

dalam melaksanakan pekerjaan dan komitmen dalam bekerja).

Lebih lanjut, Wirawan (2017) mendefinisikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi sumber daya manusia atau karyawan dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan barometer yang mengarah kepada pengukuran tingkat prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan merefleksikan bagaimana karyawan memnuhi keperluan pekerjaan dengan baik.

Dimensi dan indikator kinerja menurut Gomes (2010:142) diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kuantitas bekerja (*quantity of work*) meliputi jumlah kerja yang dilakukan dan jumlah kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu.
- 2) Kualitas kerja (*quality of work*) meliputi keterampilan dalam melaksanakan tugas dan kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) Pengetahuan kerja (*job knowledge*) meliputi luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan luasnya pengetahuan mengenai keterampilan.
- 4) Kreativitas (*creativity*) yang meliputi keahlian gagasan dan kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- 5) Kerja sama (*cooperation*) meliputi kesediaan kerja sama dengan atasan dan kesediaan kerja sama dengan rekan kerja
- 6) Dapat dipercaya (*dependability*) meliputi kesadaran dalam hal kehadiran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran
- 7) Inisiatif (*initiative*) meliputi semangat dalam melaksanakan tugas dan semangat mengerjakan tanggung jawabnya

- 8) Kualitas pribadi (*personal qualities*) meliputi kepemimpinan dan integritas pribadi.

Pengaruh motivasi kerja dengan disiplin kerja staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI

Motivasi kerja begitu penting dalam usaha untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja para karyawan untuk mencapai hasil kerja secara maksimal. Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Yoesana (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan dengan disiplin kerja pegawai dan besarnya tingkat korelasi yang diperoleh antara variabel motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai sebesar 0.400 termasuk dalam tingkat hubungan sedang. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Nurbudiawati (2016) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, yang mana untuk penyelenggaraan disiplin kerja secara baik dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, Andry (2018) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI

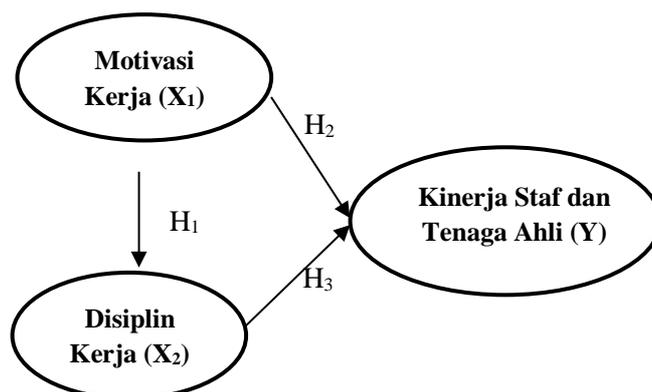
Melalui pemahaman motivasi baik yang ada pada diri pegawai maupun motivasi yang ada di luar diri pegawai, diharapkan akan sangat membantu mencapai kinerja staf dan tenaga ahli F-

PKS DPR RI secara optimal. Ady dan Wijono (2013) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut, Fadhil dan Mayowan (2018) semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. Selain itu, Andry (2018) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian Prasetio dan Wulandari (2016) menyebutkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI

Staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi, akan mentaati peraturan yang berlaku dengan kesadaran tanpa ada paksaan dan akan mempunyai kinerja yang baik karena akan memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan. Penelitian Astutik (2016) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Simanjuntak dan Hamali (2016) juga menyebutkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu Liyas dan Primadi (2017), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian Nurcahya dan Sari (2018) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikembangkan model kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 : Ada pengaruh antara motivasi kerja dengan disiplin kerja staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI
- H2 : Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI
- H3 : Ada pengaruh antaradisiplin kerja terhadap kinerja staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikategorikan penelitian kuantitatif dengan desain non eksperimental yang bersifat *ex post facto* yakni frasa latin yang berarti 'dari setelah fakta' dan bergantung pada pengamatan hubungan antar fenomena karena mereka terjadi secara alami tanpa intervensi dari peneliti (Basler, 2012: 49). Penelitian ini menggunakan instrument kuesioner dalam pengambilan data penelitian yang dikembangkan dari dimensi dan indicator setiap variabel. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua staf dan tenaga ahli di fraksi PKS DPR RI yang berjumlah 304 orang. Jumlah sampel dihitung dengan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 173 staf dan tenaga ahli. Pengambilan sampel ditentukan dengan

proportionate random sampling sehingga diperoleh sampel tiap strata berikut.

Tabel 1.
Sampel Penelitian

| Jabatan | Populasi | | |
|---------------------|----------|----|----|
| | S1 | S2 | S3 |
| Staf Anggota | 45 | 1 | 0 |
| Tenaga Ahli Anggota | 72 | 39 | 3 |
| Tenaga ahli fraksi | 6 | 7 | 1 |
| Jumlah | 123 | 46 | 4 |

Sumber: Data diolah (2019)

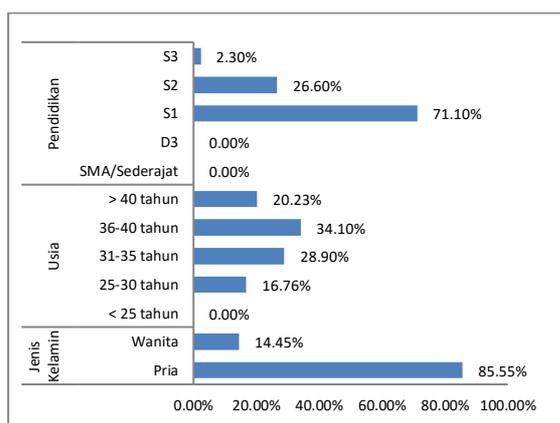
Data penelitian dianalisis dengan *structural equation modeling* (SEM) melalui bantuan program Amos.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada Fraksi PKS dengan mengambil Staf dan Tenaga Ahli sebagai subjek penelitian. Deskripsi dari karakteristik responden penelitian ini disajikan dalam gambar berikut

Gambar 1.

Deskripsi Responden Penelitian



Terlihat bahwa responden laki-laki jauh lebih banyak dari responden perempuan, yang mana responden laki-laki mencapai 85,5%. Menurut usianya, diketahui bahwa responden terbanyak berada dalam rentang 36-40 tahun

dengan persentase yaitu 34,1%, kemudian diikuti oleh responden dengan rentang usia antara 31-35 tahun sebanyak 28,9%, responden dengan usia di atas 40 tahun sebanyak 20% dan responden dengan usia antara 25-30 tahun sebanyak 16,8% sedangkan tidak ada responden yang berusia dibawah 25 tahun. menurut tingkat pendidikannya, responden penelitian ini didominasi oleh lulusan S1 sebanyak 71,1%, diikuti lulusan S2 sebanyak 26,6% dan hanya ada 2,3% yang sudah menempuh jenjang pendidikan S3, sedangkan tidak ada responden yang baru lulus SMA/ Sederajat maupun D3.

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan analisis SEM dengan bantuan program IMB SPSS Amos. Analisis data dalam SEM dapat dilakukan evaluasi dalam dua tahap yaitu berkaitan dengan model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*) secara bersamaan. Hasil analisis model pengukuran yang meliputi uji validitas dan reliabilitas memberikan bukti bahwa semua butir indikator/ Pernyataan dalam penelitian ini telah valid (*loading factor* > 0,50) dan telah reliabel (*composite reliability* > 0,70). Kemudian melalui evaluasi model struktural diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2.
Indeks Kelayakan Model

| <i>Goodness of fit index</i> | <i>Cut of point</i> | Hasil | Keterangan |
|------------------------------|---------------------|----------|----------------|
| Chi-Square | Diharapkan kecil | 1252,618 | Tidak bagus |
| Probability | ≥ 0,05 | 0,00 | Tidak bagus |
| RMSEA | ≤ 0,08 | 0,075 | Sempurna |
| GFI | ≥ 0,90 | 0,745 | Mendekati baik |
| AGFI | ≥ 0,90 | 0,708 | Mendekati baik |

| | | | |
|---------|-------------|-----------|-------------------|
| CMIN/DF | $\leq 2,00$ | 2,04 2 | Mendekati baik |
| TLI | $\geq 0,95$ | 0,86 8 | Mendekati baik |
| CFI | $\geq 0,94$ | 0,87 9 | Mendekati baik |

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil evaluasi *goodness of fit*, diketahui bahwa secara keseluruhan model dalam kategori cukup baik meskipun belum sempurna setiap unit pengukuran terpenuhi, namun beberapa unit pengukuran telah mendekati batas yang menjadi tetapan seperti GFI, AGFI, CMIN/DF, TLI dan CFI. Meskipun model belum memberikan *output model* yang sempurna (fit), namun pada pengukuran RMSEA sudah terpenuhi. Adapun nilai Chi square masih telalu tinggi yaitu sebesar sebesar 1252,618 dengan probabilitas yaitu 0,000.

Hasil analisis data selanjutnya diperoleh nilai-nilai yang tercantum dalam tabel path coefficient berikut.

Tabel 3.
Uji Hipotesis

| | Koefisien | SE | CR | Prob | Ket. |
|----|-----------|-------|--------|-------|----------|
| H1 | 0.884 | 0.083 | 10.591 | 0.000 | Diterima |
| H2 | 0.211 | 0.057 | 3.715 | 0.000 | Diterima |
| H3 | 0.778 | 0.079 | 9.806 | 0.000 | Diterima |

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Pembahasan Hipotesis Pertama

Hasil analisis data menunjukkan nilai *critic ratio* (CR) sebesar 10,591 dengan probabilitas signifikansi (prob) yaitu 0,000. Ketentuan dalam pengambilan keputusan yang ditetapkan yaitu nilai $CR > 1,96$ dan $Prob. < 0,05$. Dengan demikian, ketentuan dalam pengambilan keputusan telah terpenuhi dalam menerima H1, artinya ada pengaruh antara motivasi kerja dengan

disiplin kerja staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI. Temuan ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja sesuai dengan nilai koefisien yang dihasilkan yaitu 0,884. Ketika terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu poin maka akan memberikan dampak pada meningkatnya disiplin kerja sebesar 0,884 poin.

Motivasi kerja menjadi suatu dorongan bagi staf dan tenaga ahli untuk memberikan kontribusi positif dan menjadi staf dan tenaga ahli yang lebih baik lagi. Motivasi kerja begitu penting dalam usaha untuk meningkatkan dan menegakkan disiplin kerja para karyawan untuk mencapai hasil kerja secara maksimal. Staf dan tenaga ahli yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan membawa dirinya untuk terbiasa bekerja secara disiplin. Temuan ini didukung oleh Pratama dan Nurbudiawati (2016) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, yang mana untuk penyelenggaraan disiplin kerja secara baik dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja. Selain itu Yoesana (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan dengan disiplin kerja pegawai.

Pembahasan Hipotesis Kedua

Hasil analisis data menunjukkan nilai *critic ratio* (CR) sebesar 3,715 dengan probabilitas signifikansi (prob) yaitu 0,000. Ketentuan dalam pengambilan keputusan yang ditetapkan yaitu nilai $CR > 1,96$ dan $Prob. < 0,05$. Dengan demikian, ketentuan dalam pengambilan keputusan telah terpenuhi dalam menerima H2, artinya ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI. Temuan ini menjelaskan bahwa motivasi

kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja staf dan tenaga ahli sesuai dengan nilai koefisien yang dihasilkan yaitu 0,211. Ketika terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu poin maka akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja staf dan tenaga ahli sebesar 0,211 poin.

Motivasi kerja menjadi modal utama yang memberikan dorongan pada staf dan tenaga ahli untuk bekerja lebih baik lagi kedepannya. Motivasi kerja mencakup aspek kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan aviliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Melalui kebutuhan, kebutuhan tersebut akan mendorong staf dan tenaga ahli untuk berlomba-lomba memperoleh kinerja atau prestasi yang lebih unggul dari lainnya. temuan ini sejalan dengan penelitian Adi dan Wijono (2013) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut, Fadhil dan Mayowan (2018) semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Pembahasan Hipotesis Ketiga

Hasil analisis data menunjukkan nilai *critic ratio* (CR) sebesar 9,806 dengan probabilitas signifikansi (prob) yaitu 0,000. Ketentuan dalam pengambilan keputusan yang ditetapkan yaitu nilai $CR > 1,96$ dan $Prob. < 0,05$. Dengan demikian, ketentuan dalam pengambilan keputusan telah terpenuhi dalam menerima H_3 , artinya ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI. Temuan ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja staf dan tenaga ahli sesuai dengan nilai koefisien yang dihasilkan yaitu 0,778. Ketika terjadi peningkatan nilai pada variabel disiplin

kerja sebesar satu poin maka akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja staf dan tenaga ahli sebesar 0,778 poin.

Faktor kedisiplinan dalam bekerja tidak terlepas dari penilaian atas pekerjaan staf dan tenaga ahli dalam suatu instansi. Staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi, akan mentaati peraturan yang berlaku dengan kesadaran tanpa ada paksaan dan akan mempunyai kinerja yang baik karena akan memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak dan Hamali (2016) juga menyebutkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu Liyas dan Primadi (2017), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. kemudian Astutik (2016) juga telah membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hasil analisis data diperoleh nilai koefisien jalur motivasi kerja terhadap disiplin kerja (ρ_1) sebesar 0,884 dengan standar error-nya (SE_1) = 0,083. Kemudian nilai koefisien jalur disiplin kerja terhadap kinerja staf dan tenaga ahli (ρ_3) sebesar 0,778 dengan standar error-nya (SE_2) sebesar 0,079. Melalui nilai tersebut dapat dicari nilai CR untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh tidak langsung sebagai berikut.

Tabel 4.

| Pengaruh Tidak Langsung | | | | |
|---|-----------|-------|-------|----------|
| <i>Indirect</i> | Koefisien | SE | CR | Ket. |
| Motivasi Kerja > Didiplin Kerja > Kinerja | 0.688 | 0.095 | 7.214 | Diterima |

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Hasil analisis data menunjukkan nilai *critic ratio* (CR) sebesar 7,214 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1,96 ($CR > 1,96$). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja staf dan tenaga ahli ketika melalui disiplin kerja. Temuan ini sekaligus mengkonfirmasi bahwa variabel disiplin merupakan mediasi (*intervening*) dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja staf dan tenaga ahli. Nilai koefisien jalur dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staf dan tenaga ahli sebesar 0,211 sedangkan nilai koefisien tidak langsung (melalui mediasi disiplin kerja) sebesar $0,884 \times 0,778 = 0,688$. Terlihat bahwa besarnya pengaruh tidak langsung lebih tinggi daripada pengaruh langsung, artinya melalui motivasi kerja yang tinggi akan membawa staf dan tenaga ahli menjadi semakin disiplin sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh antara motivasi kerja dengan disiplin kerja staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI. Temuan ini menjelaskan bahwa dengan adanya peningkatan nilai pada motivasi kerja staf dan tenaga ahli maka dapat meningkatkan disiplin kerja staf dan tenaga ahli.
2. Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI. Temuan ini menjelaskan bahwa dengan adanya peningkatan nilai pada motivasi kerja staf dan tenaga ahli maka dapat meningkatkan kinerja dari staf dan tenaga ahli.
3. Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI. Temuan ini menjelaskan bahwa dengan adanya peningkatan nilai pada disiplin kerja staf dan tenaga ahli maka dapat meningkatkan kinerja dari staf dan tenaga ahli.
4. Ada pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja staf dan tenaga ahli F-PKS DPR RI melalui mediasi disiplin kerja. Temuan ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja menjadi mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja staf dan tenaga ahli sehingga tingkat pengaruhnya semakin besar.

Temuan dari penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja staf dan tenaga ahli baik secara langsung maupun melalui mediasi disiplin kerja. Untuk itu, bagi fraksi PKS dalam upaya untuk meningkatkan kinerja staf dan tenaga ahlinya dimulai dari faktor motivasi kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan motivasi pada staf untuk berprestasi, memberikan apresiasi atau feedback pada keberhasilan staf dan tenaga ahli, kemudian memberi kesempatan untuk jabatan strategis bagi staf dan tenaga ahli yang berprestasi. Selain itu melalui hasil analisis deskriptif diperoleh nilai rata rata terendah terutama dalam beberapa aspek, melalui temuan ini diharap fraksi PKS dapat melakukan evaluasi pada khususnya dalam memberi dorongan staf dan tenaga ahli PKS untuk menyelesaikan tugas yang berkualitas, mendisiplinkan staf dan tenaga ahli dalam melaksanakan seluruh ketentuan Sekjen DPR yang berkaitan dengan status mereka selaku PPNPN dan melakukan

upaya dalam meningkatkan ketrampilan staf dan tenaga ahli dalam jabatan yang menjadi tanggungjawab di fraksi PKS.

Bagi peneliti selanjutnya agar penelitian yang akan dilakukan kelak menjadi karya ilmiah yang semakin sempurna. Penelitian ini terbatas pada satu instansi saya yaitu faksi PKS, untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan kajian dengan mengambil beberapa instansi dan melakukan komparasi dari setiap intansi yang dijasikan subjek penelitian. penelitian ini menghasilkan ouput evaluasi model *goodness of fit* yang belum sempurna, sehingga peneliti selanjutnya dapat memodifikasi model penelitian ini dengan menambah variabel lain yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja seperti kompetensi, atau dengan menyederhanakan indikator menjadi lebih spesifik sesuai dengan permasalahan dilapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F. & Wijono, D. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, Vol.2, no.2, pp.101-112.
- Ratnia solihah dan Siti Witianti "Pelaksanaan Fungsi Legislasi Dewan Perwakilan Rakyat Pasca Pemilu 2014: Permasalahan dan Upaya Mengatasinya", *COSMOGOV*, Vol.2 No.2, 2016. hlm. 294.
- Andry. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. *JWEM STIE MIKROSKIL*, Vol.8, No.2, pp.107-126.
- Astutik, M. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, Vol.2, No.2, pp.121-140.
- Basler, J. 2012. The moral development and perceptions of academic and clinical integrity of nursing students: An ex post facto study. (Doctoral dissertation). Retrieved from *Pro Quest Dissertations and Theses*. (Accession Order No. 3540440).
- Fadhil, A. & Mayowan, Y. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.54, No.1, pp.40-47.
- Gomes, F. C. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, M. S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Liyas, J. N. & primadi, R. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol.2, No.1, pp.17-26.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurchahya, G. A. & Sari, F. P. 2018. Influence Of Work Discipline On Performance Of Employees Pt. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta. *e-Proceeding of Management*, Vol.5, No.1, pp.303-310.
- Prasetio, R. D. & Wulandari, P. 2016. The Impact Of Motivation On Employee's Job Performance Bureau Of Public Works In Pt Semen Padang. *e-Proceeding of Management*, Vol.3, No.3, pp.2999-3005.
- Pratama, R. & Nurbudiawati. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap

- Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, Vol.7, No.2, pp.10-19.
- Robbins, P. S. & Coulter, M. 2012. *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani*. Erlangga: Jakarta.
- Sardiman, A. M. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simanjuntak, B. & Hamali, A. Y. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Tbk Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. *Banking and Management Review*, Vol.5, no.1, pp.575-585.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yoesana, U. 2013. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *E Journal Pemerintahan Integratif*, Vol.1, No.1, pp.13-27.
- Dpr.go.id/tentang/fraksi