



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian**

Sejarah pendidikan di Indonesia sudah dimulai sebelum Indonesia merdeka, yakni sejak masa penjajahan Belanda, bangsa Indonesia telah mengadakan pendidikan walau secara sembunyi-sembunyi dari pemerintah Hindia Belanda, Walaupun demikian bangsa Indonesia pantang menyerah untuk tetap belajar di tengah-tengah

peperangan. Pada waktu itu bermunculan para cendekiawan keturunan yang dengan gigihnya mengajarkan bangsa Indonesia supaya dapat menulis dan membaca, berkat kegigihan para cendekiawan inilah, maka lahirlah kumpulan cendekiawan yang menamakan dirinya “TIGA SERANGKAI” dan berkat kerja keras mereka la, pada tahun 1980 berdirilah sekolah yang di beri nama “STOVIA” di sinilah banyak pemuda–pemuda Indonesia yang terpelajar dan turut dalam mencerdaskan bangsa. Dari tahun ketahun bangsa Indonesia banyak yang dapat menulis serta membaca, sehingga pada tanggal 20 Oktober 1928 lahirlah Sumpah Pemuda yang di prakarsai oleh pemuda pemuda Indonesia. sejak saat itu pendidikan tidak lagi dilakukan secara sembunyi–sembunyi, melainkan sudah terangterangan tidak adalagi rasa takut untuk menuntut ilmu, dengan Sumpah Pemuda Indonesia bertekad untuk bersatu melawan penjajah dimuka bumi ini. 43

2 Kemudian pada tanggal 17 agustus 1945 Indonesia menjadi bangsa yang merdeka, bersama dengan itulah lahirlah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Pada tahun 1981 pemerintah mengeluarkan peraturan No.65 tahun 1981 yaitu menerapkan, bahwa sebagian urusan pendidikan di serahkan kepada pemerintah daerah, yang mana Dinas Pendidikan dan Kebudayaan ini di pelopori oleh Dr.Moch Yamin, kemudian pada tahun 1989 Pemerintah kembali mengeluarkan peraturan No.11 tahun 1989 tentang penyerahan sebagian urusan Pemerintahan di bidang P dan K kepada Pemerintah kota atau kabupaten, kemudian pada tahun 1990 dikeluarkan perda No.3 tahun 1990 tentang pembentukan Dinas dan Cabang Dinas Pendidik, kemudian pada tahun 2001 pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah tentang Otonomi Daerah. Dalam era otonomi, Dinas Pendidikan bertekad untuk mendukung pembangunan pendidikan di Kota Medan yang

mendasari. Diselenggarakannya Otonomi Daerah Medan, yaitu lahirnya Undang-undang nomor 22 Tahun 1999, tentang Pemerintah Daerah. Untuk melaksanakan Otonomi Daerah di Kota Medan sesuai dengan Undang-undang nomor 22 Tahun 1999 tersebut telah ditetapkan peraturan daerah Kota Medan No 27 tahun 2000 tentang pembentukan organisasi perangkat Daerah dan Sekretariat DPRD Kota Medan. Dinas Pendidikan Kota Medan telah beberapa kali setelah Otonomi Daerah, yang pertama yaitu Dinas Pendidikan Nasional Kota Medan dan berubah lagi menjadi Dinas Pendidikan Kota Medan sampai tahun 2012. 3 Dinas Pendidikan Kota Medan mengelola mulai dari tingkat setara TK, SD, SMP, SMA, SMK dan SLB serta Program Pendidikan Luar Sekolah mencakup 21 Kecamatan di wilayah Kota Medan. Sesuai Keputusan Presiden Dinas Pendidikan berubah lagi namanya menjadi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Tetapi untuk Kota Medan tetap Dinas Pendidikan Kota Medan karena belum ada Peraturan Daerah dari Walikota Medan untuk mengubah nama Dinas Pendidikan Kota Medan. Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan terletak di Jalan Pelita IV No.77 Kota Medan. Dinas Pendidikan Kota Medan mempunyai motto yaitu PENDIDIKAN UNTUK SEMUA, SEMUA MENDIDIK yang mempunyai arti Pendidikan untuk semua yaitu semua warga Kota Medan mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pendidikan dan semua mendidik yaitu semua warga kota medan berperan mendidik sesuai dengan kapasitasnya

#### **4.2. Prosedur Penelitian**

Agar tidak mengganggu jadwal belajar reguler mahasiswa, angket dilaksanakan pada akhir periode kelas. Responden diminta mengisi kuesioner dengan mencentang jawaban pada kolom yang menurut mereka paling mencerminkan

situasi sebagaimana adanya. Kuesioner dengan 99 pertanyaan berfungsi sebagai alat penelitian. Dari jumlah total mahasiswa kelas A2 semester VI, B2 semester II, IV, dan IV serta kelas C2 semester VI, masih ada sebagian mahasiswa yang tidak hadir pada hari peneliti mengambil data.

Menurut (Latan danGhozali ,2012), SEM-PLS dapat beroperasi dengan baik dengan jumlah sampel yang kecil maupun model yang rumit. Selain itu, dibandingkan dengan CB-SEM, asumsi distribusi data SEM-PLS lebih fleksibel.

Sejumlah praduga, termasuk normalitas data multivariat, ukuran sampel minimum, homoskedastisitas, dan lainnya, harus dipenuhi untuk mengestimasi menggunakan CB-SEM. Menurut (Latan danGhozali ,2012), temuan dari kedua estimasi tersebut tidak berbeda nyata sehingga SEM-PLS cocok sebagai pengganti CB-SEM. Bahkan dengan jumlah sampel yang kecil dan penyimpangan dari asumsi normalitas multivariat, SEM-PLS masih dapat memberikan estimasi.

Oleh karena itu, SEM-PLS dapat dianggap sebagai metode CB-SEM nonparametrik. Selain itu, SEM-PLS mungkin merupakan pendekatan yang cocok untuk menguji teorika asumsi CB-SEM tidak terpenuhi. Jika data memenuhi asumsi CB-SEM yang tepat, seperti ukuran sampel minimum dan distribusi normal, maka pilihlah CB-SEM, menurut (Latan danGhozali ,2012). Pilih SEM-PLS jika tidak sesuai. SEM-PLS adalah strategi nonparametrik yang bisa efektif bahkan dengan data yang sangat menyimpang.

### 4.3. Uji Coba Alat Ukur

Instrumen pengujian adalah komponen penting dari penelitian. Diharapkan bahwa temuan penelitian akan valid dan dapat dipercaya karena alat yang valid dan dapat diandalkan digunakan untuk mengumpulkan data. Kebutuhan mutlak untuk

menghasilkan penelitian yang valid dan reliabel dengan demikian akan ditentukan oleh instrumen yang telah dievaluasi validitas dan reliabilitasnya.

#### **4.3.1. Evaluasi *Outer Model (Measurement Model): Pengujian Validitas dan Reliabilitas***

Validitas konvergen merupakan komponen model pengukuran, yang juga dikenal sebagai model luar dalam SEM-PLS dan analisis faktor konfirmatori (CFA) dalam SEM berbasis kovarians (Latan danGhozali ,2012). Menurut Latan danGhozali ,2012, ada dua syarat untuk menentukan apakah *outer model (measurement model)* memenuhi persyaratan validitas konvergen untuk konstruk reflektif: (1) *loading* harus lebih dari 0,7 dan (2) p-value adalah signifikan (0,05).Namun, dalam keadaan tertentu, khususnya untuk survei yang dirancang baru-baruini,persyaratanpembebananyangmelebihi0,7seringkalitidak tercapai. Oleh karena itu, agar tetap terjaga, pembebanan antara 0,40 dan 0,70 tetap harus diperhitungkan (Latan danGhozali ,2012). Indikator-indikator yang muatan luarnya kurang dari 0,40 perlu dikeluarkan dari model. Namun, kita harus menguji efek dari pilihan untuk mengecualikan indikator ini pada rata-rata varians yang diekstrak (AVE)dan reliabilitas komposit untuk indikator dengan muatan luar antara 0,40dan 0,70. Jika indikator dapat meningkatkan rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) dan reliabilitas komposit melebihi ambang batasnya,kami dapat menghapus indikator dengan beban luar antara 0,40 dan 0,70 (Latan danGhozali ,2012).Keandalankompositadalah0,7dannilaibatas AVE adalah 0,50. Pengaruh menghilangkan indikasi pada validitas isi konstruk adalah faktor lain yang perlu diperhatikan. Karena mendukung validitas isi konstruk, indikator dengan muatan luar yang kecil terkadang dipertahankan (Latan danGhozali ,2012). Nilai

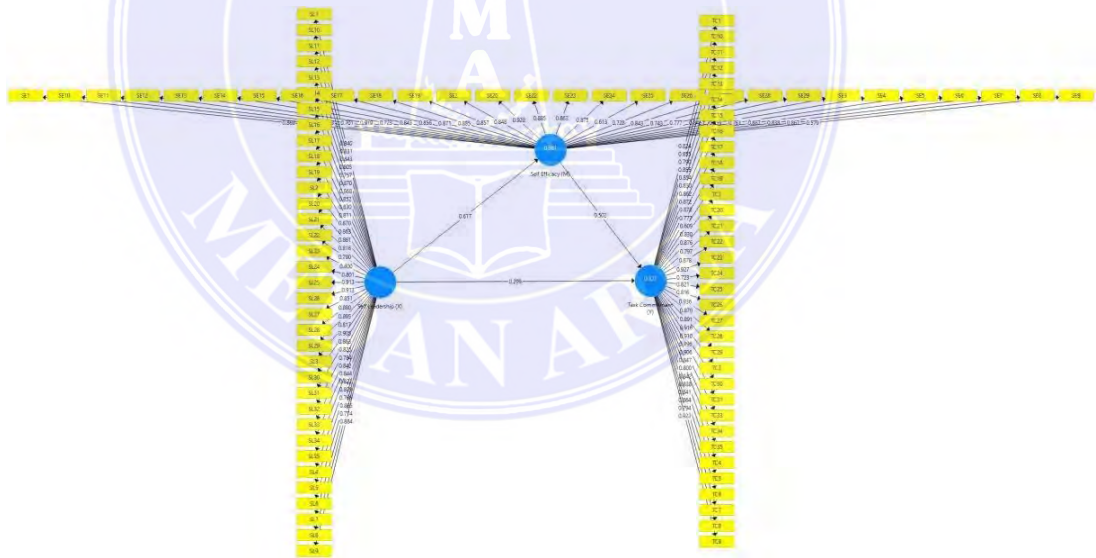
pembebanan luar untuk setiap indikasi ditunjukkan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.1 Pengujian Validitas berdasarkan *Outer Loading*

	<b>Motivasi Kerja (M)</b>	<b>Tambahan Penghasilan Pegawai (X)</b>	<b>Kedisiplinan (Y)</b>
MK1	0.762		
MK10	0.759		
MK11	0.758		
MK12	0.767		
MK13	0.761		
MK14	0.759		
MK15	0.770		
MK16	0.765		
MK17	0.761		
MK18	0.758		
MK19	0.751		
MK2	0.766		
MK20	0.762		
MK22	0.770		
MK23	0.773		
MK24	0.764		
MK25	0.763		
MK26	0.770		
MK27	0.768		
MK28	0.770		
MK29	0.763		
MK3	0.759		
MK4	0.755		
MK5	0.767		
MK6	0.760		
MK7	0.760		
MK8	0.756		
MK9	0.757		
TPP1		0.940	
TPP10		0.939	
TPP11		0.940	
TPP12		0.940	
TPP13		0.938	
TPP14		0.938	
TPP15		0.940	
TPP16		0.940	
TPP17		0.939	

TPP18		0.939	
TPP19		0.939	
TPP2		0.941	
TPP20		0.940	
TPP21		0.940	
TPP22		0.941	
TPP23		0.938	
TPP24		0.938	
TPP25		0.941	
TPP26		0.940	
TPP27		0.939	
TPP28		0.940	
TPP29		0.939	
TPP3		0.938	
TPP30		0.939	
TPP31		0.940	
TPP32		0.940	
TPP33		0.938	
TPP34		0.938	
TPP35		0.940	
TPP4		0.938	
TPP5		0.941	
TPP6		0.940	
TPP7		0.939	
TPP8		0.939	
TPP9		0.884	
KD1			0.925
KD10			0.926
KD11			0.927
KD12			0.927
KD13			0.925
KD14			0.925
KD15			0.926
KD16			0.925
KD17			0.926
KD18			0.924
KD19			0.925
KD2			0.926
KD20			0.926
KD21			0.926
KD22			0.926
KD23			0.924
KD24			0.924

KD25		0.927
KD26		0.926
KD27		0.925
KD28		0.926
KD29		0.924
KD3		0.924
KD30		0.925
KD31		0.925
KD33		0.926
KD34		0.924
KD35		0.923
KD4		0.923
KD5		0.926
KD6		0.925
KD7		0.924
KD8		0.925
KD9		0.924



Gambar4.1 Pengujian Validitas berdasarkan *Outer Loading*

Dari pengujian validitas *outer loading* di Tabel 4.2 serta Gambar 4.1, terdapat beberapa *item* atau indikator yang tidak valid, yakni MK25, MK9 dan KD19, dengan nilai *outer loading* < 0,7. Sehingga indikator-indikator itu dieliminasi berdasarkan proses analisisnya.

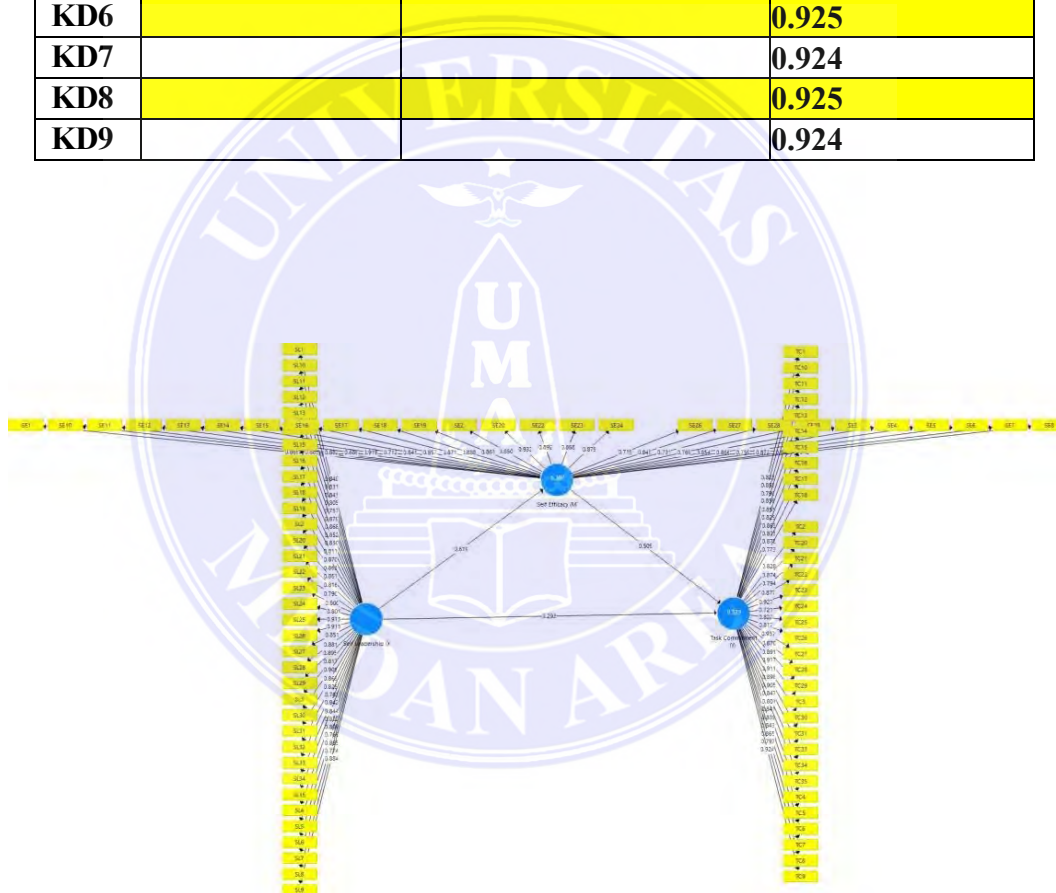


Tabel 4.2. Pengujian Validitas berdasarkan *Outer Loading* Tahap 2

	<b>Motivasi Kerja(M)</b>	<b>Tambahan Penghasilan Pegawai (X)</b>	<b>Kedisiplinan (Y)</b>
MK1	0.762		
MK10	0.759		
MK11	0.758		
MK12	0.767		
MK13	0.761		
MK14	0.759		
MK15	0.770		
MK16	0.765		
MK17	0.761		
MK18	0.758		
MK19	0.751		
MK2	0.766		
MK20	0.762		
MK22	0.770		
MK23	0.773		
MK24	0.764		
MK25	0.763		
MK26	0.770		
MK27	0.768		
MK28	0.770		
MK29	0.763		
MK3	0.759		
[MK4	0.755		
MK5	0.767		
MK6	0.760		
MK7	0.760		
MK8	0.756		
MK9	0.757		
TPP1		0.940	
TPP10		0.939	
TPP11		0.940	
TPP12		0.940	
TPP13		0.938	
TPP14		0.938	
TPP15		0.940	
TPP16		0.940	
TPP17		0.939	
TPP18		0.939	

TPP19		0.939	
TPP2		0.941	
TPP20		0.940	
TPP21		0.940	
TPP22		0.941	
TPP23		0.938	
TPP24		0.938	
TPP25		0.941	
TPP26		0.940	
TPP27		0.939	
TPP28		0.940	
TPP29		0.939	
TPP3		0.938	
TPP30		0.939	
TPP31		0.940	
TPP32		0.940	
TPP33		0.938	
TPP34		0.938	
TPP35		0.940	
TPP4		0.938	
TPP5		0.941	
TPP6		0.940	
TPP7		0.939	
TPP8		0.939	
TPP9		0.884	
KD1			0.925
KD10			0.926
KD11			0.927
KD12			0.927
KD13			0.925
KD14			0.925
KD15			0.926
KD16			0.925
KD17			0.926
KD18			0.924
KD19			0.925
KD2			0.926
KD20			0.926
KD21			0.926
KD22			0.926
KD23			0.924
KD24			0.924
KD25			0.927

<b>KD26</b>		<b>0.926</b>
<b>KD27</b>		<b>0.925</b>
<b>KD28</b>		<b>0.926</b>
<b>KD29</b>		<b>0.924</b>
<b>KD3</b>		<b>0.924</b>
<b>KD30</b>		<b>0.925</b>
<b>KD31</b>		<b>0.925</b>
<b>KD33</b>		<b>0.926</b>
<b>KD34</b>		<b>0.924</b>
<b>KD35</b>		<b>0.923</b>
<b>KD4</b>		<b>0.923</b>
<b>KD5</b>		<b>0.926</b>
<b>KD6</b>		<b>0.925</b>
<b>KD7</b>		<b>0.924</b>
<b>KD8</b>		<b>0.925</b>
<b>KD9</b>		<b>0.924</b>



Gambar4.2PengujianValiditasdariOuterLoading Tahap2

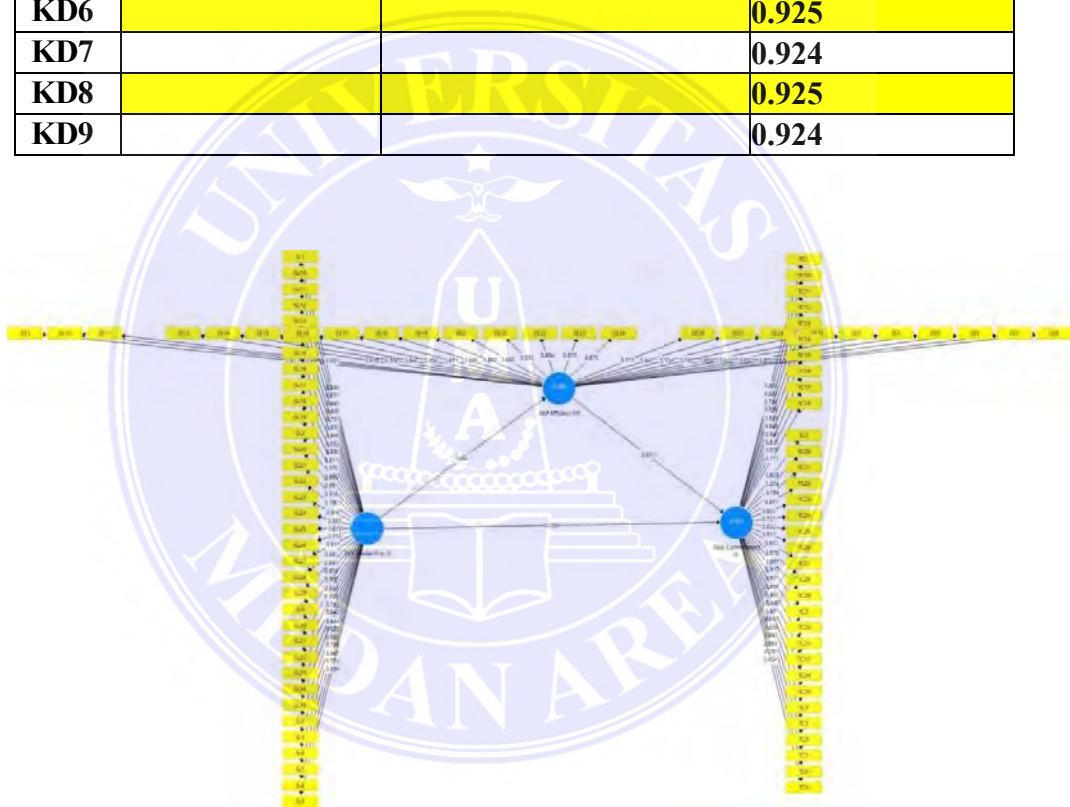
Dari pengujian validitas *outer loading* di Tabel 4.3 dan Gambar 4.2, terdapat beberapa *item* atau indikator yang tidak valid, yakni MK12, dengan nilai *outer loading* < 0,7. Hingga indikator-indikator itu dieliminasi dari proses analisis.

Tabel 4.3 Pengujian Validitas berdasarkan *Outer Loading* Tahap 3

	<b>Motivasi Kerja (M)</b>	<b>Tambahan Penghasilan Pegawai (X)</b>	<b>Kedisiplinan (Y)</b>
MK1	0.762		
MK10	0.759		
MK11	0.758		
MK12	0.767		
MK13	0.761		
MK14	0.759		
MK15	0.770		
MK16	0.765		
MK17	0.761		
MK18	0.758		
MK19	0.751		
MK2	0.766		
MK20	0.762		
MK22	0.770		
MK23	0.773		
MK24	0.764		
MK25	0.763		
MK26	0.770		
MK27	0.768		
MK28	0.770		
MK29	0.763		
MK3	0.759		
[MK4	0.755		
MK5	0.767		
MK6	0.760		
MK7	0.760		
MK8	0.756		
MK9	0.757		
TPP1		0.940	
TPP10		0.939	
TPP11		0.940	
TPP12		0.940	
TPP13		0.938	
TPP14		0.938	
TPP15		0.940	
TPP16		0.940	
TPP17		0.939	
TPP18		0.939	

TPP19		0.939	
TPP2		0.941	
TPP20		0.940	
TPP21		0.940	
TPP22		0.941	
TPP23		0.938	
TPP24		0.938	
TPP25		0.941	
TPP26		0.940	
TPP27		0.939	
TPP28		0.940	
TPP29		0.939	
TPP3		0.938	
TPP30		0.939	
TPP31		0.940	
TPP32		0.940	
TPP33		0.938	
TPP34		0.938	
TPP35		0.940	
TPP4		0.938	
TPP5		0.941	
TPP6		0.940	
TPP7		0.939	
TPP8		0.939	
TPP9		0.884	
KD1			0.925
KD10			0.926
KD11			0.927
KD12			0.927
KD13			0.925
KD14			0.925
KD15			0.926
KD16			0.925
KD17			0.926
KD18			0.924
KD19			0.925
KD2			0.926
KD20			0.926
KD21			0.926
KD22			0.926
KD23			0.924
KD24			0.924
KD25			0.927

KD26		0.926
KD27		0.925
KD28		0.926
KD29		0.924
KD3		0.924
KD30		0.925
KD31		0.925
KD33		0.926
KD34		0.924
KD35		0.923
KD4		0.923
KD5		0.926
KD6		0.925
KD7		0.924
KD8		0.925
KD9		0.924

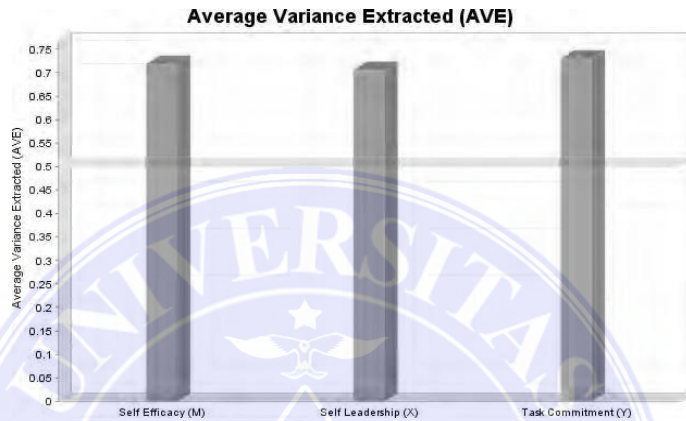


Gambar 4.3 Pengujian Validitas berdasarkan *Outer Loading* Tahap 3

Dari uji validitas *outer loading* pada Tabel dan Gambar 4.3 diketahui bahwa semua nilai *outer loading* > 0,7 yang menunjukkan telah memenuhi kriteria validitas berbasis nilai *loading*. Selain itu, dilakukan pengujian validitas berdasarkan nilai *average variance extract* (AVE).

Tabel 4.4 Pengujian Validitas berdasarkan *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<b>Motivasi Kerja (M)</b>	<b>0.847</b>
<b>Tambahan Penghasilan Pegawai (X)</b>	<b>0.926</b>
<b>Kedisiplinan (Y)</b>	<b>0.928</b>

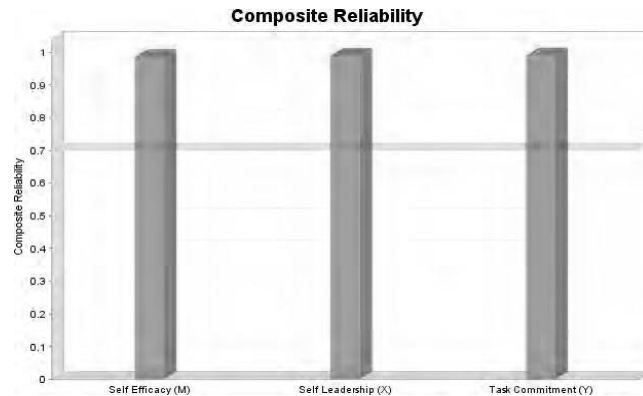


Gambar 4.4 Pengujian Validitas berdasarkan *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai AVE yang disarankan lebih dari 0,5 (Latan dan Ghozali, 2012). Karena semua nilai AVE lebih besar dari 0,5, maka diketahui telah memenuhi kriteria validitas berbasis AVE. Selain itu, pengujian ketergantungan dilakukan dengan menggunakan peringkat keandalan komposit (CR).

Tabel 4.5 Pengujian Reliabilitas berdasarkan *Composite Reliability (CR)*

	<i>Composite Reliability</i>
<b>Motivasi Kerja (M)</b>	<b>0.724</b>
<b>Tambahan Penghasilan Pegawai (X)</b>	<b>0.925</b>
<b>Kedisiplinan (Y)</b>	<b>0.917</b>

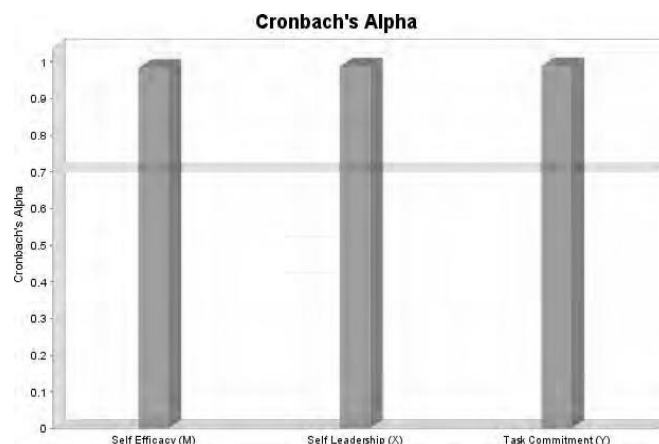


Gambar4.5 Pengujian Reliabilitas berdasarkan *Composite Reliability* (CR)

Menurut (Sholihin & Ratmono, 2013), nilai CR yang disarankan lebih tinggi dari 0,7. Diakui secara luas bahwa semua nilai CR di atas ambang batas 0,7, menunjukkan bahwa mereka telah memenuhi kriteria keandalan yang ditentukan oleh CR dengan memuaskan. Selain itu, penilaian ketergantungan dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's alpha (CA).

Tabel4.6 Pengujian Reliabilitas berdasarkan *Cronbach's Alpha* (CA)

	<i>Cronbach's Alpha</i>
<b>Motivasi Kerja (M)</b>	<b>0.856</b>
<b>Tambahan Penghasilan Pegawai (X)</b>	<b>0.927</b>
<b>Kedisiplinan (Y)</b>	<b>0.941</b>





#### Gambar 4.6 Pengujian Reliabilitas berdasarkan *Cronbach's Alpha* (CA)

Menurut (Mahfud dan 2013), disarankan agar nilai CA lebih tinggi dari 0,7. Diakui secara luas bahwa semua nilai CA di atas ambang batas 0,7, sehingga memenuhi kriteria ketergantungan yang ditetapkan oleh alfa cronbach. Selain itu, teknik Fornell-Larcker digunakan untuk melakukan pengujian validitas diskriminan. Temuan penilaian validitas diskriminan ditunjukkan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.7 Pengujian Validitas Diskriminan

	<i>Motivasi Kerja</i> (M)	<i>Tambahan Penghasilan Pegawai</i> (X)	<i>Kedisiplinan</i> (Y)
<i>Motivasi Kerja</i> (M)	(0.683)		
<i>Tambahan Penghasilan Pegawai</i> (X)	0.726	(0.870)	
<i>Kedisiplinan</i> (Y)	0.738	0.714	(0.881)

**Keterangan:** Nilai diantara “()” merupakan akar kuadrat AVE

Saat menilai validitas diskriminan, merupakan praktik umum untuk membandingkan akar kuadrat dari rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) dari variabel laten dengan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dan variabel laten lainnya. Diketahui dengan baik bahwa akar kuadrat dari *average variance extract* (AVE) untuk setiap variabel laten lebih tinggi daripada nilai korelasi antara masing-masing variabel laten dan variabel laten lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian memenuhi kriteria validitas diskriminan.

#### 4.3.2. Uji Signifikansi Pengaruh (*Boostrapping*) (Uji Hipotesis) (*Inner Model*)

Tabel 4.8 Uji *Path Coefficient* dan Signifikansi Pengaruh

	<i>Original Sample(O)</i>	<i>Sample Mean(M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (JO/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<b>Motivasi Kerja(M)</b> -> <b>Kedisiplinan (Y)</b>	0.621	0.615	0.149	4.426	0.000
<b>Tambahan Penghasilan Pegawai (X) -</b> > <b>Motivasi Kerja(M)</b>	0.725	0.708	0.081	8.531	0.000
<b>Tambahan Penghasilan Pegawai (X)-</b> > <b>Kedisiplinan (Y)</b>	0.387	0.389	0.147	3.095	0.021

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.9 diperoleh hasil:

Motivasi Kerja(M) punya pengaruh positif pada Kedisiplinan(Y), dengan nilai koefisien jalur (kolom *Original Sample*) = 0.621, serta signifikan, dengan nilai  $P_{Values} = 0.000 < 0.05$  (**Hipotesis Diterima**).

Tambahan Penghasilan Pegawai(X) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja(M), dengan nilai koefisien jalur (kolom *Original Sample*) = 0.725, serta signifikan, dengan nilai  $P_{Values} = 0.000 < 0.05$  (**Hipotesis Diterima**).

Tambahan Penghasilan Pegawai(X) punya pengaruh positif pada Kedisiplinan (Y), dengan nilai koefisien jalur (kolom *Original Sample*) = 0.387, serta signifikan, dengan nilai  $P_{Values} = 0.021 < 0.05$  (**Hipotesis Diterima**).

Tabel 4.9 *R-Square*

	<b>R-Square</b>
<b>Motivasi Kerja(M)</b>	0.481
<b>Kedisiplinan(Y)</b>	0.625

Diketahui nilai *R-Square* dari Motivasi Kerja(M) ialah 0,481, yang berarti

Tambahan Penghasilan Pegawai(X) mampu mempengaruhi Motivasi Kerja(M) sebesar 48,1%. Nilai R-Square dari *task commitment* (Y) ialah 0,625, dimana artinya Tambahan Penghasilan Pegawai(X) dan Motivasi Kerja(M) mampu mempengaruhi Kedisiplinan (Y) sebesar 62,5%.

Tabel 4.10 Q-Square

	$Q^2 (= 1 - SSE/SSO)$
<b>Motivasi Kerja (M)</b>	0.337
<b>Kedisiplinan (Y)</b>	0.475

Diketahui nilai Q-Squared ( $Q^2$ ) dari *Self-efficacy* (M) ialah  $0.337 > 0$ , yang berarti Tambahan Penghasilan Pegawai(X) punya relevansi prediksi guna Motivasi Kerja (M). Nilai Q-Squared ( $Q^2$ ) dari Kedisiplinan (Y) ialah  $0.475 > 0$ , yang berarti Motivasi Kerja(M) dan Tambahan Penghasilan Pegawai(X) punya relevansi prediksi guna Kedisiplinan(Y).

Tabel 4.11 Pengujian *Goodness of Fit Model*

	<i>Estimated Model</i>
<b>SRMR</b>	0.052

Diketahui dari hasil pengujian *goodness of fit SRMR*, nilai  $SRMR = 0,052 < 0,1$ , maka artinya model sudah FIT.

Tabel 4.12 Pengujian Mediasi

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV)</b>	<b>P Values</b>
Tambahan Penghasilan Pegawai (X) -> Motivasi Kerja (M) -> Kedisiplinan (Y)	0.416	0.427	0.098	4.321	0.000

Diketahui dari hasil pengujian *goodness of fit SRMR*, nilai  $SRMR = 0,0416 < 0,1$ , maka disimpulkan model telah FIT. Motivasi Kerja (M) signifikan memediasi pengaruh antara Tambahan Penghasilan Pegawai (X) dan Kedisiplinan (Y), dengan nilai  $P\text{-Values} = 0.000 < 0.05$  (**Hipotesis Mediasi Diterima**).

#### 4.4. Karakteristik Responden Penelitian

Data primer yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti kemudian dianalisis. Analisis karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, agama, suku.

Tabel4.13DemografiResponden

No		Usia				
			<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1	Valid	20-25	5	4	4	4
2		26-40	50	43	43	43
3		41-50	55	46	46	46
4		51-55	10	8	8	100.0
		Total	120	100.0	100.00	
		Jenis Kelamin				
1	Valid	Laki-laki	45	37,5	37,5	37,5
2		Perempuan	75	62,5	62,5	100.0
		Total	120	100.0	100.0	
		Suku				
1	Valid	Jawa	35	29	29	29
2		Batak	60	50	50	50
3		Minang	15	13	13	13
4		Melayu	10	8	8	100.0
		Total	120	100.0	100.0	
		Agama				
1	Valid	Kristen	35	29	29	29
2		Katolik	85	71	71	100.0
3		Total	120	100.0	100.0	

#### 4.5. DataHipotetikDanEmpirik

Berikut5kategorisasiberdasarkanpedomanpadapenyusunan skala psikologi (Azwar, 2013).

Tabel4.14RumusPerhitunganJarakInterval

	<b>Pedoman</b>
Rendah	$X < \text{Mean} - 1. \text{SD}$
Sedang	$\text{Mean} - 01. \text{SD} \leq x < \text{Mean} + 1. \text{SD}$
Tinggi	$\text{Mean} + 1. \text{SD} \geq X$

Berdasarkan data hipotetik dan pedoman kategorisasi tersebut maka dapat menentukan

skala Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kedisiplinan, Motivasi Kerja sebagai

Variabel Mediasi :

Tabel 4.15 Kategori dan Pedoman

Kategori	Pedoman
Rendah	$X < 63$
Sedang	$63 \leq X < 100$
Tinggi	$100 \geq X$

Berdasarkan data hipotetik dan pedoman kategorisasi tersebut maka dapat menentukan skala *self-efficacy* :

Kategori	Pedoman
Rendah	$X < 57$
Sedang	$57 \leq X < 87$
Tinggi	$87 \geq X$

Data empirik merupakan data sesungguhnya yang didapatkan dari sampel penelitian atau skor-skor yang didapatkan berdasarkan skala yang telah diisi oleh subjek penelitian.

Tabel 4.16 Kategori Tambahan Penghasilan Pegawai

Kategori Tambahan Penghasilan Pegawai					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sedang	25	20	20	20
	Tinggi	95	80	80	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Dari *output* di atas menunjukkan bahwa jumlah subjek 120 orang. Terdapat 25 orang atau 20% subjek penelitian punya Tambahan Penghasilan Pegawai berada pada kategori sedang. Terdapat 95 orang atau 80% punya Tambahan Penghasilan Pegawai berada di kategori tinggi. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar subjek penelitian punya Tambahan Penghasilan Pegawai yang tinggi dan tidak ada subjek penelitian yang punya Tambahan Penghasilan Pegawai yang

rendah.

Tabel 4.17 Kategori Kedisiplinan

Kategori Kedisiplinan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Rendah	2	1,6	1,6	1,6
	Sedang	4	3,4	3,4	3,4
	Tinggi	114	95	95	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Dari *output* di atas menunjukkan bahwa jumlah subjek 120 orang. Terdapat 2 orang atau 1,6% subjek penelitian yang punya kedisiplinannya rendah, 4 orang atau 3,4% subjek penelitian punya kedisiplinan berada pada kategori sedang. Terdapat 114 orang atau 95% punya kedisiplinan berada di kategori tinggi. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar subjek penelitiannya kedisiplinan yang tinggi dan hanya dua orang subjek penelitian yang punya kedisiplinan yang rendah.

Tabel 4.18 kategori Motivasi Kerja

Kategori Motivasi Kerja					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sedang	8	6,6	6,6	6,6
	Tinggi	112	93,4	93,4	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Dari *output* di atas menunjukkan bahwa jumlah subjek 120 orang. Terdapat 8 orang atau 6,6% subjek penelitian punya motivasi kerja berada pada kategori sedang. Terdapat 112 orang atau 93,4% punya motivasi kerja berada di kategori tinggi. Jadi, dapat disimpulkan sebagian besar subjek penelitiannya motivasi kerjanya berada di kategori sedang dan tidak ada subjek penelitian yang punya motivasi kerjanya rendah.

#### 4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kedisiplinan ASN Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Medan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

##### 4.6.1. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil yang ada dapat didiskusikan mengenai setiap hipotesis yang tersedia. Ada tiga teori dalam penelitian ini. Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)(X) berpengaruh terhadap motivasi kerja (M). Dampak tersebut terlihat dari besarnya kekuatan hubungan (nilai R) yang setara dengan 0,581 dan lebih dari cukup dengan nilai R Square sebesar 0,339 atau 33,9%. Dengan demikian, tambahan penghasilan pegawai(X) punya pengaruh langsung sebesar 33,9% terhadap motivasi kerja(M). Oleh karena itu, *Motivasi Kerja* para pegawai meningkat secara proporsional dengan Tingkat Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Temuan ini didukung oleh studi (Hasibuan, 2020) yang menemukan hubungan positif antara Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan motivasi kerja. Penelitiannya menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) punya korelasi positif dengan motivasi kerja karena dengan tujuan motivasi tersebut mampu meningkatkan kepuasan para pegawai dalam suatu pencapaian (Hasibuan.2020). Penelitian ini juga menegaskan bahwa bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) juga berpengaruh positif terhadap



kepuasan kerja dan konsentrasi pencapaian individu. Beberapa hal yang dapat menjadi faktor munculnya motivasi diantaranya adalah pencapaian, pengakuan, sifat pekerjaan, tanggung jawab, serta kemajuan (Musyadad et.al, 2022)

Dapat disimpulkan, dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan. Temuan penelitian ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mempengaruhi motivasi kerja dan motivasi kerja meningkat dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

#### **4.6.2. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kedisiplinan ASN**

Hipotesis kedua (H2) dari penelitian ini ialah adanya pengaruh motivasi kerja (M) terhadap kedisiplinan (Y). Karena nilai signifikansi tabel koefisien regresi adalah  $0,000 > 0,05$ , hipotesis ini terbukti akurat. Dengan tingkat dampak (R value) sebesar 0,625 dan koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,478 atau 47,8%, pengaruh tersebut terlihat jelas pada tabel Summary. Artinya, komitmen tugas (Y) secara langsung dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (M) dengan faktor sebesar 47,8%.

Menurut studi sebelumnya oleh (Febryanti, 2018), yang menemukan hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi disiplin kerja, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula disiplin kerja..

Hasil ini selanjutnya didukung oleh penelitian (Untari, 2018) yang

temuannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan langsung terhadap kedisiplinan kerja tugas dengan tingkat kepercayaan 99%.

Temuan penelitian ini menunjukkan pentingnya motivasi kerja dalam mencapai keberhasilan suatu tujuan pada suatu instansi. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan terdorong untuk bekerja dengan semangat yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. Sehingga terus mengupayakan agar kedisiplinan kerja berjalan tidak melakukan berbagai pelanggaran dalam pekerjaan.

Penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh faktor lain motivasi kerja punya peran penting dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karena hubungannya sangat kuat. Dari beberapa penelitian yang mendukung dan hasil yang didapatkan, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan terdorong untuk bekerja dengan semangat yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap organisasi dan mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai semakin meningkat.

#### **4.6.3. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kedisiplinan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) ialah terdapat pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X) terhadap Kedisiplinan (Y) melalui Motivasi Kerja (M). hipotesis dibuktikan berdasarkan nilai signifikansi tabel koefisien regresi sebesar  $0.00 < 0.05$ . didapat nilai R hitung sebesar 0.602. koefisien determinasi (*R square*) diperoleh nilai sebesar 0.412 ataupun %. Artinya, variabel *self-leadership* (X) dan

motivasi kerja(M) berpengaruh secara tidak langsung sebesar 41,2% terhadap kedisiplinan(Y).

Temuan ini dikuatkan oleh penelitian (Rahmawati 2014) yang mendapatibahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan sesuai dengan yang diharapkanyang merupakan indikator dari Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. (Susanto. 2020) juga menguatkan dengan menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap Kedisiplinan pegawai, dengan tingkat disiplin pegaai yang tinggi dalam setiap melakukan pekerjaan maka lebih baik dari pada tingkat disipli pegawai yang rendah.

Dari temuan yang didapatkan dan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan,bahwa seorang pegawai dengan pengoptimalan pendapatan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang tinggi, akan mempengaruhi keyakinan atas kemampuan yang dimilikinya suatu motivasi kerja dan berpangaruh pada kemampuan dalam dirinya untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang pada akhirnya membentuk disiplin pegawai yang tinggi.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan dapat melakukan beberapa upaya peningkatan motivasi kerja, kedisiplinan, guna meningkatkanTambahan Penghasilan Pegawai (TPP)melalui beberapa upaya, seperti mengadakan pelatihan-pelatihanyang dirancang khusus untuk meningkatkan motivasi kerja, pada seluruh pegawai..

#### 4.6.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan

Terdapat pengaruh Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi (M) secara langsung dan positif terhadap Kedisiplinan sebagai variabel (Y), dengan nilai koefisien jalur (kolom *Original Sample*)=0.387, dan signifikan, dengan nilai *P-Values*=0.021<0.05. Maka, ketika individu mampu mengelola dirinya, individu tersebut secara signifikan mampu menjaga fokus, komitmen, dan keyakinan dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) melibatkan penetapan upah tambahan yang diperoleh pegawai, membuat rencana, dan memantau kemajuan. Dengan demikian, individu dapat meningkatkan motivasinya dalam menyelesaikan tugas (Enny. 2019). setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki suatu jabatan orang merasa akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukannya, sehingga status dan jabatan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan rasa. pencapaian dalam tugas sehari-hari. Dengan adanya suatu tanggungjawab maka suatu organisasi pastinya akan memberikan suatu penghargaan.

Artinya, individu dengan tingkat Motivasi Kerja yang tinggi lebih memiliki dorongan untuk tetap terlibat, motivasi, dan berkomitmen penuh terhadap pencapaian tugas serta tujuannya.

#### 4.7. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penggunaan metode *convenience sampling* dalam penelitian adalah metode pengambilan sampel ini dilakukan secara non-random, artinya penggunaan sampel yang diambil cenderung tidak mewakili populasi secara

acak, sehingga hasil penelitian dapat menjadi tidak representatif. Dalam metode ini, peneliti memilih subjek atau unit sampel berdasarkan kenyamanan atau aksesibilitas, yang dapat mengakibatkan bias pemilihan karena hanya sebagian kecil dari populasi yang terjangkau atau bersedia berpartisipasi. Akibatnya, generalisasi hasil penelitian ke seluruh populasi menjadi sulit atau bahkan tidak mungkin dilakukan, sehingga hasil penelitian ini hanya berlaku untuk kelompok yang terlibat dalam sampel tersebut. Oleh karena itu, metode ini seringkali tidak dapat digunakan dalam penelitian yang memiliki tujuan generalisasi yang kuat.

Metode *convenience sampling* juga dapat menghasilkan bias pada sampel dikarenakan subjek yang paling mudah diakses atau yang mendukung hipotesis yang sudah ada sebelumnya. Hal ini dapat mempengaruhi validitas hasil dan mengurangi objektivitas penelitian. Keterbatasan penelitian lainnya disebabkan karena subjek adalah mahasiswa Fakultas Psikologi, maka alat ukur yang dipergunakan terlihat lemah, sebab subjek lebih mudah untuk *faking good* dalam mengisi skala.

Identifikasi masalah menggambarkan, bahwa masih terdapat pegawai yang memiliki kendal dalam pelaksanaan kedisiplinan pegawai yang diduga memiliki motivasi kerjanya rendah, namun pada hasil penelitian menunjukkan bahwa 90,5% subjek memiliki Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang tinggi, Motivasi Kerjanya menunjukkan 75,8% dengan kategori sedang dan Kedisiplinan Pegawai sebesar 93,5% dengan kategori tinggi.

Tingkat Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang tinggi disebabkan karena sampel yang hadir pada umumnya merupakan individu yang memiliki kemampuan mengatur diri secara efektif dalam mengelola waktu, motivasi, dan

tujuannya. Tingkat *Kedisiplinan Pegawai* yang tinggi dihasilkan karena sampel tidak dapat dikontrol oleh peneliti, terdapat beberapa sampel yang memiliki kecenderungan kedisiplinan rendah tidak hadir pada sesi pengambilan data, sehingga hasil penelitian terkait *task commitment* menghasilkan kategori tinggi. Dan motivasi kerja pada kategori sedang dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini merupakan keterbatasan penelitian, di mana teknik pengambilan sampel adalah *convenience sampling* yang menyebabkan tidak seluruh sampel dapat didata disebabkan oleh ketidakhadiran subjek tersebut. Diketahui, bahwa subjek yang tidak hadir pada saat pengambilan data.

