

Artikel Hasil Penelitian

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA PADA
PEGAWAI NEGERI SIPIL****Yuli Suciati Zaini Putri, Martaleni, dan Kohar Adi Setiadi**

Pegawai Negeri Sipil di RSUD Waluyo Jati Kraksaan-Probolinggo

E-mail: yuli.suci79@gmail.com**Abstract**

The purpose of this study is to determine the effect of motivation on work discipline, the influence of motivation on performance, the effect of work discipline on performance, the influence of motivation on performance through work discipline. This research is a quantitative research with an explanatory method approach. The sample used amounted to 66 respondents Civil Servants at Waluyo Jati Kraksaan Regional Hospital, Probolinggo Regency, taken by random sampling. The statistical analysis used is path analysis. By using SPSS version 21 calculations. The results showed that motivation has a significant effect on work discipline on Civil Servants, motivation has a significant effect on the performance of Civil Servants, work discipline has a significant effect on the performance of Civil Servants, motivation has a significant effect on performance through the discipline of Civil Servants.

Keyword: *motivation, performance and work discipline***PENDAHULUAN**

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Fokus kajian manajemen sumberdaya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumberdaya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang

motivasi. Namun, intensitas yang tinggi seperti ini tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Herzberg berpendapat bahwa ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor *intrinsik* dan faktor *ekstrinsik*.

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Dengan demikian, kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi

merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka (Robbins, 2008: 214).

Selain Motivasi Kerja, hal yang tidak kalah pentingnya adalah disiplin kerja. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA mengemukakan bahwa: “Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi”. Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/ mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik. Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan tidak ada manusia yang sempurna, dan tidak luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin juga bisa di analogikan sebagai perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah menurut

Heidrachman dan Husnan (2002:15).

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja atau kinerja kerja yang di nilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh Organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai Standar Organisasi dan mendukung tercapainya tujuan Organisasi. Organisasi yang baik adalah yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup tergantung pada kualitas kinerja sumber daya yang ada di dalamnya. Kinerja merupakan fungsi kemampuan dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pegawai menurut Gorden dalam Nawawi (2006:63). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai memegang peran penting dalam menjalankan segala aktivitas instansi agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup Instansi.

Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa era konseptual dalam membangun. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu organisasi, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya.

Motivasi

Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginannya memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam dalam bekerja. Robbins (2008: 222) mendefinisikan

motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun, intensitas yang tinggi seperti ini tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian, kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka Robbins (2008:214).

Disiplin Kerja

Untuk dapat mewujudkan cita-cita perusahaan sangatlah diperlukan disiplin kerja yang tinggi, atau dengan kata lain diperlukan mentalitas nasional yang sesuai dengan watak pembangunan, yang arahnya adalah menuju kepada pertumbuhan, perubahan dan kemajuan. Apabila karyawan yang menjadi subyek dan sekaligus obyek pembangunan tersebut tidak memiliki mentalitas pembangunan yang sesuai, maka sangat mengganggu jalannya perusahaan tersebut.

Menurut David dalam Mangkunegara (2001:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Siagian (2004:305) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lainnya, dan meningkatkan prestasi kerja.

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009:94). Sedangkan Thomson (2002:78) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari apa yang dilakukan oleh pramuniaga. Selain itu, Thomson juga mengemukakan bahwa kinerja pramuniaga dapat dilihat dari keandalan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, dan kualitas kerja yang dihasilkan.

Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran Kriteria tersebut menurut Wirawan (2009:18) adalah 1) Kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur yaitu hanya menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus di capai dalam kurun waktu tertentu. 2) Kualitatif melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. 3) Ketepatan waktu merupakan kriteria yang menentukan keterbatasan waktu. 4) Cara melakukan pekerjaan, digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal atau perilaku pramuniaga merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan. Metode melaksanakan tugas adalah standar yang digunakan jika undang-undang, kebijakan, prosedur, standar, metode dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara yang ditentukan tidak dapat di terima.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lingkungan Rumah Sakit Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Sementara yang menjadi obyek penelitian adalah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin kerja Pada Pegawai Negeri Sipil. Rumah Sakit Waluyo Jati Kraksaan dipilih dikarekan perubahan status khususnya Tata kelola Keuangannya yang berubah menjadi Badan Layanan Umum Daerah dimana dalam hal ini diperlukan dukungan diberbagai sektor khususnya sektor Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia yang wajib di siapkan, sehingga di harapkan dengan kesiapan sumber daya manusia yang handal, secara otomatis mendukung proses pelaksanaan pengelolaan keuangan yang handal bagi Rumah Sakit Waluyo Jati Kraksaan berstatus Badan Layanan Umum Daerah yang

menjadi kebanggaan Masyarakat Kabupaten Probolinggo dalam Pelayanan Publik khususnya di bidang Kesehatan. Penelitian ini dilakukan selama bulan Agustus hingga September tahun 2019.

Jenis Penelitian yang digunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif yaitu data kuantitatif yang diangkakan. Menurut Azwar (2007:5) penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya dalam data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya penelitian kuantitatif dilakukan pada penelitian Inferensial (dalam rangka pengujian hipotesa) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesa nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikasi perbedaan kelompok atau signifikasi hubungan variabel-variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang terdapat di lingkungan kerja RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo bulan Agustus hingga bulan September tahun 2019 yaitu sejumlah 190 orang.

Menurut Sugiyono (2010:217) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling probabilitas dimana setiap populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan penentuan jumlah sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin. Sehingga diperoleh 66 responden yang terdiri dari Tenaga Non Medis PNS sejumlah 36 responden dan Tenaga Medis PNS sejumlah 30 responden.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data kuesioner yang dikonversi menjadi berwujud angka. Dalam prosesnya, pengolahan data yang dinyatakan dalam angka atau bilangan itu kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan.

Dalam penelitian ini digunakan data primer yaitu data yang disusun oleh peneliti khusus untuk menyelesaikan permasalahan yang telah dirumuskan. Data dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama tempat objek penelitian. Data primer diperoleh dari pengumpulan hasil survey melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan jenis dan jumlahnya.

Definisi Operasional dan Pengukuran variable

Variabel Independen adalah variabel yang menjadi penyebab atau mempengaruhi timbulnya variabel dependen, baik mempengaruhi secara signifikan atau tidak signifikan. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Motivasi (X)

Variabel Dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y)

Variabel Mediator adalah yang memberi pengaruh kuat atau lemah terhadap hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel mediator dalam penelitian ini adalah; Disiplin Kerja (Z)

Pengukuran Variabel

Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu skala yang berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidaksetuju atau senang-tidak senang.

Istijanto (2006), dalam penelitian ini skala Likert yang digunakan adalah dengan lima tingkatan, dengan pertimbangan bahwa untuk menghindari kecenderungan responden yang tidak secara tegas memilih antara setuju dengan tidak setuju. Sistem skor menurut Likert atas lima skala itu adalah:

Sangat Setuju	(SS)	= 5
Setuju	(S)	= 4
Netral	(N)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1

Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian kuantitatif dengan bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, yang diklasifikasikan dengan kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel. Alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kesahihan tiap item atau butir pernyataan dalam angket (kuesioner). Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang seharusnya diukur atau mengukur apa yang diinginkan dengan tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing item

pernyataan dengan skor total (Sugiyono, 2012). Pengujian validitas menggunakan bantuan *SPSS for Windows version 21* dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson* pada taraf signifikansi 0,05. Menurut Sugiyono (2012) instrumen yang valid harus mempunyai faktor atau item dengan harga korelasi (r) lebih besar dari 0,30 atau menurut Santoso (2004) tingkat signifikansi korelasi harus berada di bawah $\alpha = 0,05$.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing angket variabel. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ atau $\alpha \geq 0,60$ (Ghozali, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bisa dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi 4 (empat) pengujian :

1. Uji auto korelasi, untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson. Data dikatakan terbebas dari autokorelasi jika nilai Durbin Watson $1 < DW < 3$ dalam tabel model summary.
2. Uji multikolinieritas, diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Deteksi multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) apabila $< 5 / < 10$ maka dikatakan bebas dari multikolinieritas.
3. Uji heterokedastisitas, untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari bentuk gambar scatterplot dengan analisis dikatakan regresi linier berganda terbebas dari heterokedastisitas apabila :
 - a. Penyebaran titik-titik dalam gambar berada diatas dan dibawah sekitar angka 0
 - b. Titik-titik data tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah saja
 - c. Penyebaran pola titik-titik tidak boleh membentuk suatu pola gelombang melebar, menyempit lalu melebar lagi

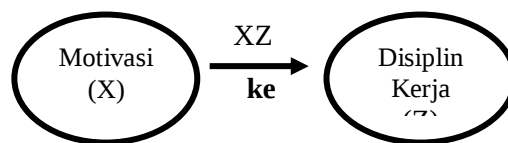
d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola

4. Uji normalitas, untuk mengetahui bahwa data bersifat normal dapat dilihat pada pola gambar di normal P-P plot of regression standardized residual apabila titik-titik pola gambar yang ada menyimpang tidak terlalu jauh dari garis diagonalnya berarti data bersifat normal.

Metode Analisa Data

Untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat peneliti dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) yang berfungsi untuk menjelaskan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti, untuk mengetahui pengaruh langsung (*direct*), pengaruh tidak langsung (*indirect*) dan pengaruh total, untuk mengetahui pengaruh yang lebih dominan variabel bebas dan variabel mediator Motivasi (X), disiplin Kerja (Z), terhadap variabel terikat Kinerja (Y), dalam analisis jalur hubungan antar variabel bersifat linier, adaptif dan bersifat normal, sistem aliran bersifat kausal ke satu arah, menggunakan sampel *probability sampling*. Adapun bentuk persamaan strukturalnya adalah :

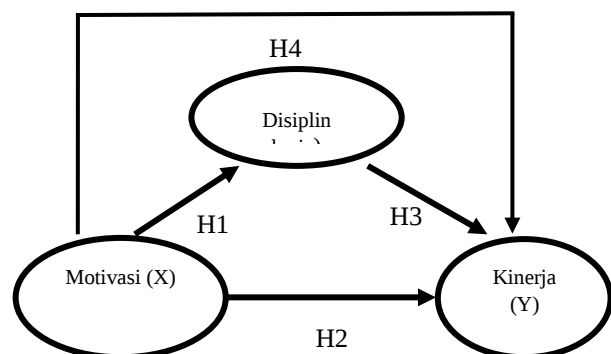
1. Model Pertama



Gambar 1. Hubungan Kausal X

Gambar model pertama menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antara variabel Motivasi (X) kepada variabel Disiplin kerja (Z) yang ditunjukkan dengan persamaan struktural dibawah ini:

2. Model Kedua



Gambar 2. Hubungan Kausal X, dan Z ke Y

Gambar model kedua merupakan hubungan kausal dimana variabel Motivasi (X) berpengaruh secara tidak langsung kepada variabel kinerja (Y) melalui variabel mediasi Disiplin Kerja (Z) yang ditunjukkan dengan persamaan struktural dibawah ini :

$$Y = PYX + PZX + PZY$$

Keterangan :

Y = Kinerja

P = Koefisien variabel bebas

X = Variabel Motivasi

Z = Variabel Disiplin Kerja

Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dengan menggunakan model regresi linier berganda, diperlukan pengujian terhadap model dengan menggunakan Uji t. Uji statistic t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel eksogen dalam menerangkan variabel endogen jika variabel eksogen lain tidak di perhitungkan atau dianggap konstan (Kuncoro, 2003:124).

TEMUAN DAN DISKUSI

Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk masing-masing indikator dari setiap variabel yang dianalisis dalam penelitian ini masing-masing dirangkum pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi

Item	r hit	r tabel	Ket.
X.1	0.909	0.242	Valid
X.2	0.927	0.242	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa hasil uji validitas dengan Korelasi Pearson terhadap angket Motivasi (X) diperoleh nilai r hitung setiap item memenuhi syarat yaitu > 0,242 yang merupakan nilai dari r tabel sehingga 2 item valid dan dapat dilanjutkan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	r hit	r tabel	Ket.
Z.1	0.597	0.242	Valid
Z.2	0.813	0.242	Valid
Z.3	0.887	0.242	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa hasil uji validitas dengan Korelasi Pearson terhadap angket Disiplin kerja (Z) diperoleh nilai r hitung setiap item memenuhi syarat yaitu > 0,242 yang

merupakan nilai dari r tabel sehingga 3 item valid dan dapat dilanjutkan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja

Item	r hit	r tabel	Ket.
Y.1	0.624	0.242	Valid
Y.2	0.754	0.242	Valid
Y.3	0.696	0.242	Valid
Y.4	0.699	0.242	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa hasil uji validitas dengan Korelasi Pearson terhadap angket Kinerja (Y) diperoleh nilai r hitung setiap item memenuhi syarat yaitu > 0,242 yang merupakan nilai dari r tabel sehingga 4 item valid dan dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

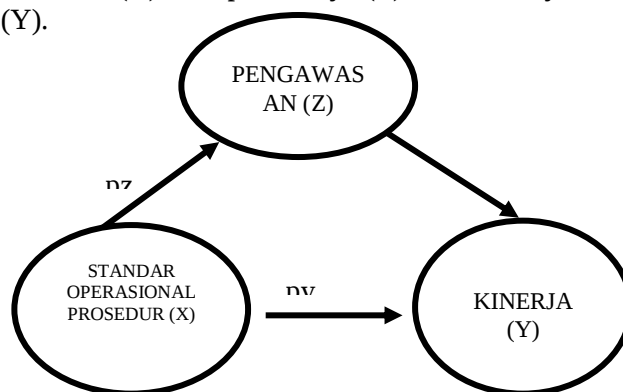
Berdasarkan hasil uji Reliabilitas untuk masing –masing variabel yang dianalisis dalam penelitian ini menunjukkan hasil nilai Alpha Cronbach dari masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,600. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan di dalam kuesioner mengenai masing-masing variabel penelitian yang dianalisis yaitu : Motivasi (X), Disiplin Kerja (Z), dan Kinerja (Y) adalah reliable dan bisa di gunakan bagi proses pengumpulan data yang sesungguhnya.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik umumnya dilakukan terhadap regresi yang memiliki 2 atau lebih variabel penjelas. Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel. Uji asumsi klasik terdiri atas uji autokorelasi, heterokedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas.

Uji Autokorelasi

Hasil uji asumsi autokorelasi dengan uji Durbin Watson terhadap model path antara Motivasi (X), Disiplin Kerja (Z), dan Kinerja (Y).



Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

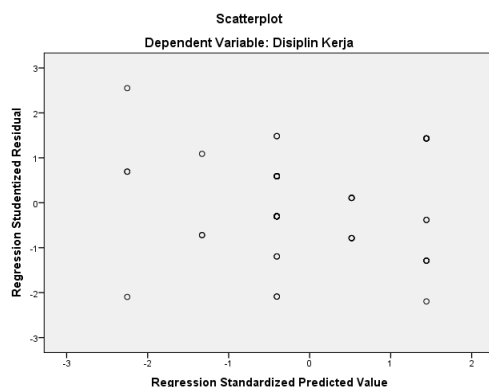
Model	Durbin-Watson
1	1.871 ^a
2	1.506 ^a

Sumber: Data Primer Diolah (2019)

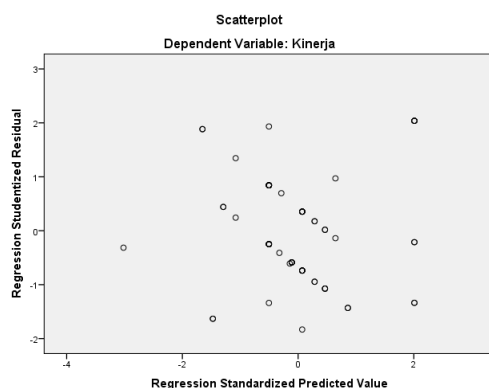
Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa hasil uji autokorelasi dengan uji asumsi autokorelasi dengan uji Durbin Watson terhadap model path antara Motivasi (X), Disiplin Kerja (Z), dan Kinerja (Y) diperoleh nilai DW berada mendekati rentang nilai dU dan nilai 4-dU sehingga asumsi autokorelasi terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas terhadap model path antara Motivasi (X), Disiplin Kerja (Z), dan Kinerja (Y) menggunakan grafik *Scatter plot* yang terangkum dalam Gambar 3 dan Gambar 4.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 dan Gambar 4 diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas terhadap model path antara Motivasi (X),

Disiplin kerja (Z), dan Kinerja (Y) menggunakan grafik *Scatter plot* diketahui titik-titik plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat diketahui dari nilai-nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *tolerance value*. Batas *tolerance value* adalah 10. Apabila hasil analisis menunjukkan nilai VIF di bawah nilai 10 dan *tolerance value* diatas nilai 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas sehingga model reliable sebagai dasar analisis. Hasil Uji Multikolinieritas yang ditunjukkan dalam Tabel 6 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

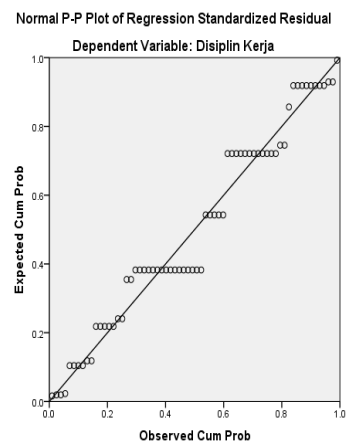
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	Motivasi	.785
	Kerja	.785
	Disiplin Kerja	1.274

Sumber: Data Primer diolah (2019)

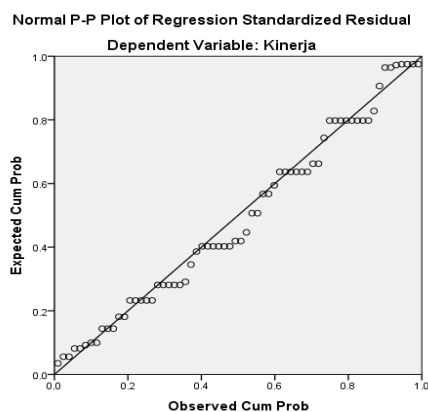
Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas terhadap model path antara Motivasi (X), Disiplin Kerja (Z), dan Kinerja (Y) menggunakan uji VIF diperoleh nilai VIF setiap variabel bebas kurang dari 10 sehingga tidak ditemukan masalah multikolinieritas.

Hasil Uji Normalitas

Berikut disajikan hasil uji normalitas terhadap model path antara SOP (X), Pengawasan (Z), dan Kinerja (Y) menggunakan grafik Normal P-P Plot yang ditunjukkan pada Gambar 5 dan Gambar 6.



Gambar 5. Hasil Uji Normalitas



Gambar 6. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 5 dan Gambar 6 diketahui bahwa hasil uji normalitas residual menggunakan grafik Normal P-P Plot terhadap model path antara Motivasi (X), Disiplin Kerja (Z), dan Kinerja (Y) diperoleh titik-titik plot berhimpit dengan garis diagonal sehingga residual mengikuti distribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Analisis Data

Hasil Analisis Deskriptif Standar Operasional Prosedur (X)

Hasil deskripsi variabel Motivasi (X) diperoleh mayoritas jawaban responden adalah jawaban Setuju dan jawaban Sangat Setuju dengan rata-rata variabel sebesar 4,22 yang artinya bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel standar operasional prosedur.

Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (Z)

Hasil deskripsi variabel Disiplin Kerja (Z) diperoleh mayoritas jawaban responden adalah jawaban Setuju dan jawaban Sangat Setuju dengan rata-rata variabel sebesar 4,19 yang artinya bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel Disiplin Kerja.

Hasil Analisis Deskriptif Kinerja (Y)

Hasil deskripsi variabel Kinerja (Y) diperoleh mayoritas jawaban responden adalah jawaban Setuju dan jawaban Sangat Setuju dengan rata-rata variabel sebesar 4,16 yang artinya bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel kinerja.

Hasil Analisis Data

Uji Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Berikut disajikan hasil analisis jalur (*path analysis*) antara Motivasi (X), Disiplin Kerja (Z), dan Kinerja (Y) yaitu:

1. Persamaan Yang Pertama

Hasil uji analisis dalam analisis jalur (*path analysis*) ditunjukkan dengan hasil analisis data tentang hubungan langsung antara variabel Motivasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Z).

Hasil uji path Model 1 pada pengaruh antara Motivasi (X) terhadap Disiplin kerja (Z) diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Z = P_{ZX}X + e_1$$

$$Z = 0,625 X + e_1$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Z).

2. Persamaan Yang Kedua

Hasil uji analisis dalam analisis jalur (*path analysis*) ditunjukkan dengan hasil analisis data tentang hubungan tidak langsung antara variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) dengan Disiplin Kerja (Z).

Hasil uji path Model 2 pada pengaruh antara Motivasi (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = P_{YX}X + P_{YZ} Z + e_2$$

$$Y = 0,327 X + 0,371 Z + e_2$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara Motivasi (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y).

Uji Hipotesis

Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis path antara Motivasi (X), Disiplin Kerja (Z), dan Kinerja (Y) yang terangkum dalam Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

No	Pengaruh	Koef. Jalur	T Statistik	Sig.	Ket.
1	X → Z	0.464	4.185	0.000	Signifikan
2	X → Y	0.278	2.572	0.012	Signifikan
3	Z → Y	0.473	4.380	0.000	Signifikan
4	X → Z → Y	0.219	2.985	0.003	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah (2019)

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Z) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,464 dengan nilai signifikansi

- sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik Motivasi Kerja (X) yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Disiplin Kerja (Z).
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,278 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik Motivasi Kerja (X) yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Kinerja (Y).
 3. Pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,473 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik Disiplin Kerja (Z) yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Kinerja (Y).
 4. Pengaruh secara tidak langsung Motivasi Kerja (X) melalui Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) diperoleh koefisien jalur sebesar 0,219 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh positif signifikan, artinya secara tidak langsung semakin baik Motivasi Kerja (X) yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Kinerja (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) yang baik.

Pembahasan

Deskripsi Variabel Motivasi berpengaruh Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

Dari analisis jalur diperoleh nilai signifikan Motivasi (X) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X) terhadap Disiplin kerja (Z). Tanda Koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik disiplin kerja, besarnya pengaruh langsung motivasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,464 atau 46,4%.

Motivasi dalam hal ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja semakin baik pula disiplin yang dimiliki oleh PNS tersebut, dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki oleh seseorang otomatis akan mendorong PNS untuk datang dan pulang tepat

waktu serta menyelesaikan pekerjaannya yang telah ditetapkan dengan tepat waktu pula.

Deskripsi Variabel Motivasi berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Dari analisis jalur diperoleh nilai signifikan Motivasi (X) sebesar $0,012 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X) terhadap kinerja (Y). Tanda Koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik Kinerja, besarnya pengaruh langsung SOP terhadap Kinerja adalah sebesar 0,278 atau 27,8%.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja PNS, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hal ini dikarenakan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki seorang PNS tersebut yang memacu semangat bekerja sehingga mampu bekerja dengan lebih optimal, cepat dan tepat dimana dalam hal ini berkontribusi positif pada kinerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan dari RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo yang sudah menjadi Badan Layanan Umum Daerah.

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Dari analisis jalur diperoleh nilai signifikan disiplin kerja (Z) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja (Y). Tanda koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilakukan akan berpengaruh terhadap semakin baik kinerja, besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,473 atau 47,3%.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja PNS, maka akan semakin membuat seorang pegawai menjadi teratur dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab atas pekerjaan yang

diembannya, sehingga dengan demikian kinerja yang dihasilkan semakin maksimal pula, hal ini bisa ditinjau dari tingkat kehadiran, tepat waktunya dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan.

Deskripsi Variabel Motivasi Dengan Mediasi Disiplin Kerja Secara Tidak Langsung berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Dari analisis jalur diperoleh nilai signifikan Motivasi (X) sebesar $0,003 < 0,05$ sedangkan pengaruh tidak langsung, Motivasi terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja adalah perkalian antara beta Motivasi terhadap Kinerja dengan nilai beta disiplin kerja terhadap kinerja yaitu $0,464 \times 0,473 = 0,219$. Maka pengaruh total yang diberikan Motivasi terhadap Kinerja adalah Pengaruh langsung ditambahkan dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,219 + 0,278 = 0,497$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 0,278 dan tidak langsung sebesar 0,219 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar di bandingkan dengan nilai tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung Motivasi terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan melalui disiplin kerja.

Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran Kriteria tersebut menurut Wirawan (2009:18) adalah 1) Kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur yaitu hanya menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. 2) Kualitatif melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. 3) Ketepatan waktu merupakan kriteria yang menentukan keterbatasan waktu. 4) Cara melakukan pekerjaan, digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal atau perilaku pramuniaga merupakan factor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan. Metode melaksanakan tugas adalah standar yang digunakan jika undang-undang, kebijakan, prosedur, standar, metode dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara yang ditentukan tidak dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasar hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Waluyo Jati Kraksaan

Kabupaten Probolinggo. Semakin tinggi motivasi kerja semakin baik pula disiplin yang dimiliki oleh PNS, dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki oleh seseorang otomatis akan mendorong PNS untuk datang dan pulang tepat waktu serta menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan dengan tepat waktu.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja PNS, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hal ini dikarenakan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki seorang PNS dapat memacu semangat bekerja, sehingga mampu bekerja dengan lebih optimal, cepat dan tepat, dalam hal ini berkontribusi positif pada kinerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan dari RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo yang sudah menjadi Badan Layanan Umum Daerah.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja PNS, maka akan semakin membuat pegawai menjadi teratur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya, sehingga dengan demikian kinerja yang dihasilkan menjadi maksimal, hal ini bisa ditinjau dari tingkat kehadiran, tepat waktunya dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung Motivasi terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan melalui disiplin kerja.

Saran dan Implikasi

Dari kesimpulan penelitian tersebut disarankan hal – hal sebagai berikut:

Bagi RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo

1. Motivasi kerja perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan karena memiliki pengaruh terbesar dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di

- lingkungan kerja.
2. Perlunya meningkatkan promosi terhadap pegawai terutama yang memiliki prestasi.
 3. Disiplin kerja perlu lebih ditingkatkan, karena dengan tingkat disiplin pegawai maka akan menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat
 4. Memberikan kebijakan-kebijakan yang lebih jelas dari atasan kepada bawahan, sehingga membuat pegawai mentaati kebijakan tersebut dari atasannya
 5. Hasil kinerja dari para pegawai harus lebih ditingkatkan agar kinerja pegawai tersebut lebih maksimal, dalam hal ini atasan harus mempertegas bahwa seluruh pegawai agar tidak diijinkan untuk meninggalkan kantor pada saat jam kerja.

Bagi Peneliti

Bagi Peneliti yang akan datang di sarankan perlunya pengembangan variabel yang lain di luar pengamatan yang dapat mempengaruhi kinerja para Pegawai Negeri Sipil RSUD Waluyo Jati Kraksaan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan Penelitian ini terdapat hal-hal yang menyebabkan keterbatasan yaitu Penelitian ini hanya menganalisa satu variabel bebas, satu variabel terikat dan satu variabel intervening dengan ruang lingkup penelitian pada PNS RSUD Waluyo Jati Kraksaan. Untuk selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang relevan yang lebih luas mencakup PNS di seluruh wilayah Kabupaten Probolinggo.

REFERENSI

- Adniaty Devi (2013). "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPTD. Binjai". Jurnal of bussinnes and management.
- HaniT, Handoko.(2001). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BFFE.
- Johnson Mark. (2005). "A Survey Of Progressive And Affirmative Employee Discipline Systems In Florida's Hospitals". University of Central Florida Electronic Theses and Dissertations.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kashmala Nizam, Faiza Maqbool Shah (2015). "Impact of Employee Motivation on Organizational Performance in Oil and Gas Sector of Pakistan". Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume3, Issue 1.
- Khan, Alam dar H., Muhammad Musarrat N., Muhammad Aleem dan Wasim H. 2011. *Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan*. African Journal of Business Management. Vol.6(7), pp.2697-2705.
- Kiruja EK, Elegwa Mukuru (2013). "Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya". Journal of Advances in Management and Economic ISSN:2278-3369 Vol2 - issue4.
- Kumarawati Raka, Gede Suparta dan Suyatna Yasa. (2017). *Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. 4, pp. 63-75.
- Mangkunegara Prabu Anwar. A.A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketujuh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miao, C Freddan R, Evans Kenneth. 2007. The Impact Of Sales person Motivation On Role Preseptions and Job Performance- A Cognitive and Affective Perspective. *Journal of Personal Selling and Sales Management*. 27:89-101
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Michael, Amstrong. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan PT. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Naveed Iqbal, dkk, (2010). "Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction Case Study of University of the Punjab, Pakistan". Jurnal of bussines and management Volume3, No3.
- Nazir, Mohammad. (2003). *Metode Penelitian*, cetakan kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Newstrom dan Keith. Davis (2000). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh.

- Jakarta: Erlangga.
- Nitisnito, S. Alex. (2002). *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Omollo, P. A. 2015. *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori Country*. International Journal of Human Resource Studies, Vol.5, No.2. pp.87-103.
- Rahsel, Y. (2016). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi pusat universitas padjadjaran bandung*. Jurnal Manajemen Magister, 02, pp 208-220.
- Suad, dkk. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sastrohadiwiryo Siswanto. B. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinungan Chandrasayah Mt. (2003). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- SP Malayu, Hasibuan. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- SP Malayu, Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- SP Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku dua*. Jakarta: Salemba.
- SP. Robbins, dan Timothy A. J., (2008). *“Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour”*, Buku Terjemahan, Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2005). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeth.