

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID 19 (STUDI KASUS DINAS KESEHATAN PROVINSI JAMBI)

Jemmi Nurasia

Staf Dinas Kesehatan Provinsi Jambi

e-mail: jiminurasia@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. Alat Analisis yang digunakan adalah analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. Hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima. Disiplin kerja mempengaruhi motivasi kerja pegawai dinas Kesehatan provinsi Jambi. Hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja diterima. Artinya jika terjadi perubahan secara parsial pada disiplin kerja pegawai akan menghasilkan peningkatan pada motivasi kerja. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai dinas Kesehatan di Provinsi Jambi. Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Artinya jika terjadi perubahan secara parsial pada motivasi kerja pegawai akan menghasilkan peningkatan pada kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel yang memoderasi. Artinya jika terjadi perubahan secara tidak langsung maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation on employee performance through work discipline at the Jambi Provincial Health Office. The analytical tool used is PLS analysis. The results showed that work discipline affected the performance of Jambi Provincial Health Office employees. The hypothesis which states that work discipline has an effect on performance is accepted. Work discipline affects the work motivation of Jambi provincial health office employees. The hypothesis which states that work discipline affects work motivation is accepted. This means that if there is a partial change in employee work discipline, it will result in an increase in work motivation. Work motivation affects the performance of Health Service employees in Jambi Province. There is an influence between work motivation variables on performance. The hypothesis which states that work motivation affects employee performance is accepted. This means that if there is a partial change in employee work motivation, it will result in an increase in employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance through work motivation as a moderating variable. This means that if there is an indirect change there will be an increase in employee performance

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Dinas Kesehatan Provinsi Jambi dalam penanganan kasus Covid 19 yang setiap tahunnya terus meningkat harus didukung dengan kinerja pegawai yang baik. Kinerja

pegawai menjadi tolak ukur prestasi sebuah lembaga, dinas atau perusahaan. Terhitung sejak bulan maret 2020, sistem kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jambi mengalami perubahan. Adanya kebijakan social distancing menyebabkan adanya sistem kehadiran pegawai mengalami perubahan. Pada bulan maret hingga bulan juli diterapkan kehadiran sistem WFH (*Work From Home*). Sistem WFH ini diterapkan dengan cara memberikan jadwal kerja kepada 50 persen dari jumlah pegawai untuk bekerja dari rumah selama satu minggu dan 50 persen lainnya tetap bekerja di kantor, namun sistem WFH ini diterapkan kepada pegawai secara bergantian setiap seminggu sekali sehingga berisiko mengurangi kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka pegawai diawasi kinerjanya dengan mengerjakan laporan bulanan kegiatan WFH setiap bulannya.

Fenomena yang muncul dapat memberi pemahaman bahwa, yang terlihat di lapangan, serta pengalaman-pengalaman nyata di organisasi, ternyata pegawai merupakan faktor penting dan dominan serta harus memiliki motivasi dalam kegiatan organisasi. Kondisi ini juga menggambarkan dan dapat dimengerti, betapa tidak berdayanya organisasi dalam aktivitasnya tanpa keberadaan pegawai. Perkembangan baru terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang desentralistik membawa konsekuensi kepada pegawai untuk meningkatkan peranan dan kinerjanya. Pegawai yang kinerja lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan akan lebih mampu mengelola pekerjaannya, sehingga hasil kerjanya berada pada tingkat optimal.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi ialah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Hasil penelitian terdahulu banyak menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Rozalia, Utami dan Ruhana (2015); Heriyanto dan Hidayati (2016); Eyer, Pangemanan dan Rori (2016); Pratiwi dan Darmastuti (2014).

Berdasarkan hasil survey literatur terhadap penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka variabel yang akan diuji untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja dan disiplin kerja (Manullang, (2016); Laksana (2014); Wibowo (2016); Rivai, V., & Sagala, D. E. (2014); Dahmiri dan Lismawati. (2015)).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran digunakan para manajer/pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Pattynama (2016); Pranata (2014); Sumadhinata Y. E. (2018); Hasibuan, 2011).

Dari 30 sampel untuk observasi awal mengungkapkan bahwa masih adanya pegawai yang tidak mendapatkan promosi atas prestasi kerja yang telah dicapai, terdapatnya pegawai yang merasakan tidak dipercayakan oleh atasan untuk suatu tugas, kemudian terdapat pegawai yang tidak mendapatkan penghargaan oleh atasan berupa peningkatan status jabatan dan masih terdapat pegawai yang memiliki pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan sebagian

dari pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Jambi memiliki motivasi yang rendah sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Data absen menunjukkan persentase ketidakhadiran pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Jambi dilihat data dari bulan januari sampai desember 2020 dengan tingkat persentase berfluktuasi. Persentase ketidakhadiran tertinggi tercatat pada bulan juni 2020 yaitu sebesar 3,97 persen dan rata-rata persentase ketidakhadiran yaitu sebesar 2,72 persen setiap bulannya. Selama 7 bulan terakhir, terdapat 6 orang yang tidak hadir dengan status alpa atau tanpa keterangan. Tingginya tingkat persentase ketidakhadiran menunjukkan ketidakdisiplinan salah satu pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. Seharusnya pegawai lebih disiplin disaat masa pandemi covid 19 karena peran dari Dinas Kesehatan Provinsi Jambi sangat dibutuhkan dan untuk itu membutuhkan kinerja pegawai yang sangat baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kineraja

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian Priansa (2018); Wibowo (2016); Hasibuan (2011); Anwar Prabu Mangkunegara (2013).

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Menurut Setiawan dan Kartika (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indicator yaitu ; ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, Tingkat kehadiran, Kerjasama antar karyawan dan Kepuasan kerja.

Motivasi

Motivasi adalah hasrat dalam yang membakat disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan – tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan, karena dengan adanya motivasi, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja. Hal ini sangat berdampak baik bagi perusahaan apabila seorang karyawan memiliki semangat dalam bekerja yang nantinya akan berdampak baik pula atas kinerja yang dia capai (Manullang (2016); Handoko (2017); Laksana (2014); Wibowo (2016); Rivai, V., & Sagala, D. E. (2014).

Dimensi motivasi kerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Sunnyoto, 2013) yaitu : promosi, prestasi, pekerjaan Itu sendiri, penghargaan, tanggung Jawab, pengakuan atas kemampuan dan keberhasilan dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dari dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. dengan demikianlah bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaiknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. (Sutrisno (2019); Pattynama (2016); Pranata (2014); Sumadhinata Y. E. (2018).

Penelitian ini menggunakan 3 indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner

dalam (Robbins, 2018) yaitu: disiplin waktu, disiplin peraturan dan berpakaian, disiplin tanggung jawab kerja.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif. Data yang dikumpulkan dari penelitian ini berasal dari dua sumber yaitu:

- a) Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner di lapangan.
- b) Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan berdasarkan laporan Dinas Kesehatan Provinsi Jambi

Populasi dan Sampel

Unit analisis dari penelitian ini adalah Dinas Kesehatan Provinsi Jambidengan responden yang akan menjadi informan bagi pengumpulan data adalah para pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. Jumlah keseluruhan pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jambi adalah sebanyak 252 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dimana pengambilan yang dilakukan harus betul-betul mewakili (Sugiyono, 2010). Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 252 pegawai maka ditetapkan sampel yaitu dengan menggunakan metode slovin (Umar, 2002). Berdasarkan perhitungan menggunakan metode slovin, sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 72 orang pegawai. Metode Pengumpulan Data yang digunakan adalah penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan kKuesioner.

Pengujian Instrument

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Ghozali (2011), pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir peranyaan dengan total skor. Dalam Ghozali (2011), kriteria valid atau tidak adalah jika korelasi antar skor mmasig-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signitif dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, dan jika korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signitifikan diatas 0,05 maaka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan sindikatr dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan terebut knsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghozali (2011), untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach alpha (a)*. Suatu variable dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Jika sebaliknya, data tersebut dikatakan tidak *reliable*. *statstial Product and Service Solution (SPSS)* Memerikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (a).

Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan peneliti dalam hal ini adalah Partial Least Squares (PLS), yaitu analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Alat analisis yang digunakan adalah Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM). PLS memiliki keunggulan yaitu data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama), ukuran sampel tidak harus besar dan sangat kuat untuk orientasi prediksi sehingga sangat cocok digunakan untuk mengembangkan teori dalam riset eksplorasi (Hair et al, 2014) sebagaimana penelitian ini. Model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai outer model dan inner model.

Evaluasi Inner model atau Model Struktural

Evaluasi model struktural yang memperlihatkan keterkaitan antar variabel laten (unobservable variable) dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Model struktural dapat dievaluasi menggunakan beberapa indikator yaitu Koefisien determinasi (R^2), Predictive relevance (Q^2) dan Goodness of Fit (GoF).

- 1) Nilai R-Square pada konstruk endogen. Nilai R-Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai R-Square sebesar 0,75 (kuat/substansial), 0,50 (moderat) dan 0,25 (lemah).
- 2) Goodness of fit (GoF Index) merupakan kriteria yang dikembangkan oleh Tenenhaus et al., (2004) dan digunakan untuk memvalidasi terhadap keseluruhan model (overall fit indexes). Nilai GoF 0,1 (kecil), 0,25 (medium) dan nilai 0,38 (besar).

Uji Hipotesis

Hipotesis 1

Hipotesis 1 menguji pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai .

Berikut hipotesis statistik berdasarkan pengujian hipotesis 1:

$H_{01}: y_{11} \leq 0$ Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

$H_{a1}: y_{11} > 0$ Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 2

Hipotesis 2 menguji pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berikut hipotesis statistik berdasarkan pengujian hipotesis 2:

$H_{01}: y_{11} \leq 0$ Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

$H_{a1}: y_{11} > 0$ Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam kaitannya dengan karakteristik responden berdasarkan umur seperti yang terlihat pada tabel 5.1 di atas bahwa diperoleh informasi bahwa dari 72 responden pada penelitian ini mayoritas responden termasuk dalam kategori umur antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 31,94 persen, sementara yang sedikit adalah 20-30 tahun yaitu hanya 12 orang atau 16,67 persen. Sedangkan yang dilihat dari jenis kelamin bahwa partisipasi individu pada penelitian ini didominasi oleh responden berjenis laki-laki yaitu 37 orang atau 51,37 persen. Secara umum tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi sikap dalam pengambilan keputusan serta kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini peneliti membatasi hanya pendidikan formal saja yang pernah ditempuh

responden. Jenjang pendidikan paling dominan adalah sarjana atau SI sejumlah 42 orang atau sebesar 58,33 persen.

Analisis Deskriptif

Motivasi Kerja

Motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan – tujuan yang diinginkan. Dibawah ini dapat dilihat jawaban responden terhadap motivasi kerja responden di tabel 5.2 sebagai berikut :

Keterangan hasil kuesioner pada tabel 5.2 tentang motivasi kerja menunjukkan bahwa rata-rata skor motivasi kerja yaitu 261 pada kategori tinggi. Selanjutnya untuk skor tertinggi yaitu pada pernyataan nomor 3 tentang “Saya melakukan tugas yang dipercayakan atasan kepada saya” dengan skor 316 dengan kategori sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kesejatan Provinsi Jambi termotivasi bekerja karena telah mendapatkan kepercayaan dari atasan untuk melakukan suatu tugas. Kepercayaan sangat penting bagi pegawai karena akan membuat pegawai lebih percaya diri dan semangat dalam menyelesaikan tugas karena memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sedangkan skor terendah yaitu pada pernyataan tentang “Saya mendapatkan pengembangan karir dalam pekerjaan saya” dengan skor 208 dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang tidak mendapatkan pengembangan karir di dalam bekerja di Dinas Kesehatan Provinsi Jambi dan hal tersebut akan menurunkan motivasi kerja dalam diri pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dari dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. dengan demikianlah bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Dibawah ini dapat dilihat jawaban responden terhadap disiplin kerja responden di tabel 5.3 sebagai berikut :

Keterangan hasil kuesioner pada tabel 5.3 tentang disiplin kerja menunjukkan bahwa rata-rata skor disiplin kerja sebesar 299 pada kategori baik. Selanjutnya skor tertinggi yaitu pada pernyataan tentang “Saya sanggup dalam menghadapi pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya” dengan skor maksimal yaitu 318 dengan kategori baik. Ini menunjukkan bahwa pegawai disiplin dengan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sedangkan skor terendah yaitu pada pernyataan tentang “Saya jarang melakukan urusan lain diluar pekerjaan saya diwaktu jam kerja” dengan skor 277 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang tidak disiplin pada melakukan urusan lain diluar pekerjaan diwaktu jam kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Dibawah ini dapat dilihat jawaban responden terhadap kinerja pegawai di tabel 5.4 sebagai berikut :

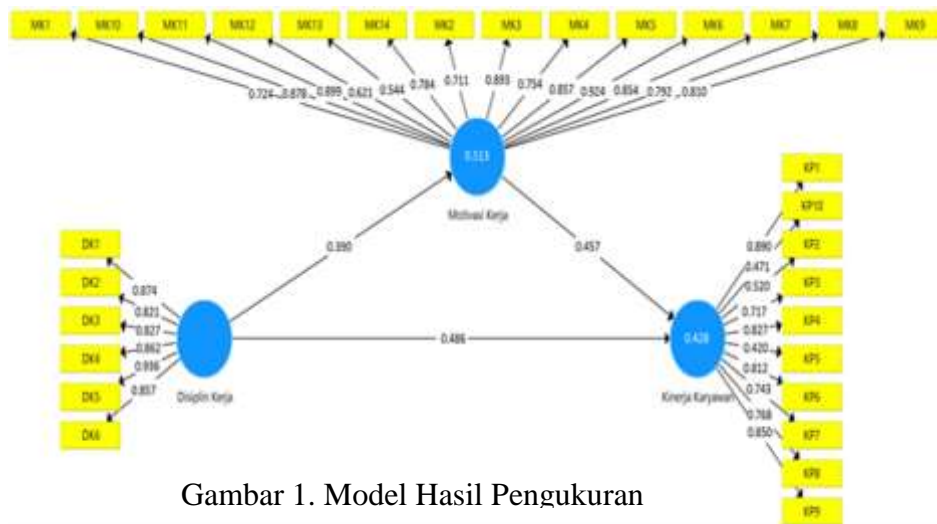
Keterangan hasil kuesioner pada tabel 5.4 tentang kinerja pegawai menunjukkan bahwa rata-rata skor sebesar 293,7 kategori baik. Selanjutnya skor tertinggi yaitu pada pernyataan tentang “Saya bekerja sama dalam bekerja untuk mencapai hasil yang baik” dengan kategori baik. Ini menunjukkan bahwa pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lainnya dalam mencapai hasil kerja yang baik. Sedangkan skor terendah yaitu

pada pernyataan tentang “Saya bekerja sesuai tugas pokok pekerjaan saya” dengan skor 279 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokoknya, jal tersebut akan berdampak terhadap menurunnya kinerja pegawai.

Analisis Data

Analisis Model Pengukuran (Outer Model).

Model pengukuran dihasilkan dari model yang dikonstruksi dengan bantuan program Partial least Square (PLS) dengan memasukan masing-masing indikator dimensi variabel pada penelitian ini. Variabel laten memiliki indikator yang bersifat reflektif. Analisis model pengukuran ini bertujuan untuk menguji apakah model memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang disyaratkan, model dianalisis dengan menggunakan confirmatory factor analysis (CFA). Pembuktian indikator pada satu variabel laten memiliki loading faktor terbesar diuji dengan discriminant validity. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 5.1. berikut:



Gambar 1. Model Hasil Pengukuran

Gambar 1. menggambarkan bahwa semua indikator dari variabel merefleksikan hubungan antara variabel Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan. Dari ketiga variabel Disiplin kerja mencerminkan semua nilai loading factor lebih besar (>) dari 0,60. Namun, Variabel Motivasi kerja terdapat nilai loading factor (<) dari 0,60 yakni MK 13. Nilai loading factor variabel kinerja terdapat (<) dari 0.60 yakni KP2, KP5 dan KP10.

Validitas dan Reliabilitas Model

Validitas dan reliabilitas suatu model dapat dilihat dari nilai average variance extracted (AVE) dan reliabilitas model dapat dilihat dari nilai Composite reliability dan Cronbach’s Alpha, dari pengolahan data dengan menggunakan partial least square (PLS). Construct Reliability and Validity merupakan hasil pengujian validitas konstruk dengan menggunakan AVE.

Tabel 1. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,827	0,852	0,876	0,549
Kinerja Karyawan	0,887	0,840	0,801	0,672
Motivasi Kerja	0,760	0,756	0,729	0,699

Sumber : Data diolah , 2021

Hasil pengujian reliabilitas dan validitas dari tabel 1 menunjukkan bahwa nilai AVE variabel laten > 0.50, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel laten yang diestimasi dinyatakan valid. Begitu juga dengan hasil pengujian reliabilitas konstruk menunjukkan nilai composite reliability dan Cronbach's Alpha dari variabel laten > 0,70, sehingga semua variabel laten dalam model yang diestimasi dinyatakan reliabel.

Analisis Average Variance Extracted (AVE) yang dihasilkan sesuai dengan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) menunjukkan Variabel disiplin kerja sebesar 0,549, variabel kinerja karyawan sebesar 0,672, variabel Motivasi karyawan sebesar 0,699. Hasil menunjukkan variabel secara keseluruhan dinyatakan memenuhi validitas, dimana skor lebih dari 0,5. Analisis composite reliability menunjukkan Variabel Disiplin kerja sebesar 0,876, variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,801, variabel Motivasi kerja sebesar 0,729. Hasil menunjukkan variabel secara keseluruhan dinyatakan reliabel, dimana skor lebih dari 0,7. Analisis cronbach's alpha Variabel Disiplin kerja sebesar 0,827, variabel Kinerja karyawan sebesar 0,887, variabel motivasi kerja sebesar 0,760. Hasil menunjukkan keakuratan dan kehandalan semua variabel, dimana skor lebih dari 0,7.

Analisis Model Struktural

Keterkaitan antara variabel laten harus melalui pengujian model agar keterkaitan variabel laten dapat terlihat. Pengujian dilakukan untuk memastikan bahwa model yang akan digunakan sudah akurat. Hasil evaluasi untuk variabel Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja	0.513	0.502
Kinerja Karyawan	0,428	0,406

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 2. menggambarkan bahwa hasil dari pengujian menunjukkan nilai R^2 dan R^2 Adjusted motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,513 dan 0.502 > 0.3 yang bermakna bahwa motivasi kerja menerima kontribusi pengaruh dari disiplin kerja sebesar 0.51 > 0.3. Kinerja karyawan menghasilkan nilai R^2 dan R^2 Adjusted sebesar 0,428 dan 0.406 > 0.3 hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mampu memberikan kontribusi sebesar 0,51 dan 0.50 > 0.3. Artinya Disiplin kerja dan motivasi kerja mampu memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 0,51 terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari hasil pengujian pengaruh disimpulkan bahwa model dalam penelitian dari hasil yang muncul dihasilkan nilai kriteria > 0.3 termasuk moderat dan model penelitian dinyatakan sesuai dengan kondisi dan fakta yang ada.

Berdasarkan analisis model maka model yang dibangun dari hasil analisis model structural (Gbr. 1) adalah sebagai berikut :

$$\text{Model 1 : MK} = 0,390 \text{ DK} + \zeta 1 \dots\dots$$

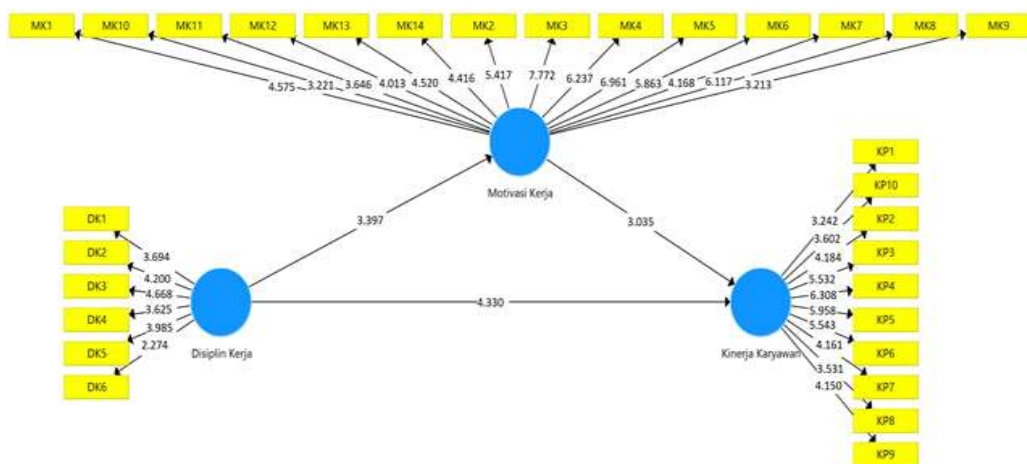
Hasil pengujian yang dibangun dalam bentuk model memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Karyawan yang terjadi pada dinas Kesehatan. Hal ini bermakna bahwa semakin baik disiplin karyawan maka semakin meningkat motivasi kerja dari karyawan. Terjadinya peningkatan motivasi karyawan sebesar 39 %.

Parameter untuk model 2 dapat dilihat dari hasil pengujian yang dibangun dalam bentuk model sebagai berikut :

Model 2 : $KK = 0,486 DP + 0,457 MK + \zeta 1.....$

Model menunjukkan hasil bahwa variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan positif dan signifikan. Pengaruh positif ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur yang menunjukkan nilai positif dengan R2 dari kedua variabel laten, dimana kinerja karyawan dibentuk oleh disiplin kerja sebesar sebesar 49 % dan motivasi karyawan berkontribusi sebesar 46 % terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel laten secara bersamaan akan meningkatkan kinerja karyawan pada dinas Kesehatan semakin meningkat dengan besaran kontribusi seperti dalam model yang dibentuk.

Selanjutnya untuk menunjukkan pengaruh dan tingkat signifikansi variabel bebas dan variabel terikat dilakukan uji Bootstrapping yang menghasilkan tingkat signifikansi antar variabel. Berikut hasil Bootstrapping dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Model Bootstrapping

Hasil uji yang dihasilkan dari bootstrapping menggambarkan tingkat signifikansi atau kemaknaan dari efek langsung dan tidak langsung. Hasil path coefficients menggambarkan hubungan langsung dan tidak langsung dari penelitian ini. Berikut hasil uji dalam bentuk tabel path coefficients pada tabel 3.

Tabel 3. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Hasil
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,486	0,402	0,158	4,330	0,002	Diterima
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0,390	0,329	0,060	3,397	0,004	Diterima
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,457	0,377	0,142	3,035	0,000	Diterima
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,501	0,432	0,103	4,871	0,000	Diterima

Nilai T statistic > 1,96 dan P Value dengan tingkat signifikan 0,05

Pembahasan

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa dengan tingkat 95% ($\alpha=0,05$) secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi dengan besar pengaruh sebesar 0,486 dan t-hitung (4.330) > 1,96, dengan P-Value 0.002 < 0.05, Hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja *diterima*. Artinya jika terjadi perubahan secara parsial pada disiplin kerja pegawai akan menghasilkan peningkatan sebesar 49 %. Sehingga untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka disiplin kerja pegawai harus dijalankan dengan baik dan benar pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi.

Hal ini didukung oleh penelitian Hepiana Patmarina Nuria Erisna (2012) bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja pada prinsipnya harus menjadi ciri setiap SDM dalam setiap organisasi karena dengan kedisiplinan, organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuan organisasi sesuai yang direncanakan (Moenir, 2018). Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya, karena disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja.

Penelitian Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja sangat ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi juga dari pegawai pada satu organisasi, sehingga disiplin kerja harus terus dijaga dan ditingkatkan, selain itu dengan terjaganya disiplin kerja pegawai maka pegawai akan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Berbeda dengan penelitian Sumadhinata Y. E. (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan namun pengaruhnya sangat kecil, namun secara bersamaan disiplin kerja dengan variabel motivasi maka memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Disiplin kerja terhadap Motivasi Kerja

Disiplin kerja merupakan variabel yang mempengaruhi motivasi kerja dari pegawai dinas Kesehatan provinsi Jambi. Secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi dengan besar pengaruh sebesar 0,390 dan t-hitung (3.397) > 1,96, dengan P-Value 0.004 < 0.05, Hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja *diterima*. Artinya jika terjadi perubahan secara parsial pada disiplin kerja pegawai akan menghasilkan peningkatan pada motivasi kerja sebesar 39 % . Sehingga untuk dapat meningkatkan motivasi kerja maka disiplin kerja pegawai harus ditingkatkan dengan cara top down, pimpinan dengan aturan dan bawahan dengan kesadaran. Aturan yang dijalankan harus menggunakan sanksi, karena setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi sebab hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak pada motivasi pegawai.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai dinas Kesehatan di Provinsi Jambi. Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$) hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja dengan besaran pengaruh sebesar 0.457 dan t -hitung (3.035) > 1,96, dengan P -Value 0.000 < 0.05, Hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai *diterima*. Artinya jika terjadi perubahan secara parsial pada motivasi kerja pegawai akan menghasilkan peningkatan sebesar 46 % pada kinerja pegawai.

Hasil ini didukung oleh teori Supriadi (2015) yang mengatakan pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang yang diinginkan yang berdampak terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian dari Yoeyong Rahse (2016) bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. Penelitian Sindi Larasati, Alini Gilang (2014) juga mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengungkapkan bahwa pemberian motivasi ini dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan dalam bentuk insentif atau tambahan penghasilan sesuai dengan beban kerja dari pegawai, selain itu motivasi juga bisa berupa pemberian kesempatan pada seluruh pegawai yang memiliki sertifikasi kompetensi akan diberikan jabatan fungsional.

Berbeda dengan penelitian Kiki Cahaya Setiawan (2015) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan namun besarnya pengaruh hanya sebesar 30 %. Temuan ini mengindikasikan bahwa pihak manajemen belum melakukan upaya untuk meningkatkan sumberdaya manusia dalam bentuk pelatihan sehingga gambaran komponen-komponen motivasi kerja yang memberikan kontribusi dominan terhadap kinerja belum terlihat.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel yang memoderasi. Artinya jika terjadi perubahan secara tidak langsung maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 50%. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Jufrizen (2018) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja memoderasi antara kompensasi terhadap kinerja, dan motivasi kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Motivasi kerja memoderasi antara kompensasi terhadap kinerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian Chakim (2011) bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama terkait motivasi kerja memoderasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja Yenimar (2019), sehingga untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan semua pihak harus mampu meningkatkan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja.

Hartiwi Prabowo; Vana Lestari (2013) melakukan penelitian terkait dengan motivasi kerja yang memoderasi pengaruh antara kepuasan dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara individual motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Afrida Lupy Fahmi & Asep Rokhyadi Permana Saputra (2015) bahwa variabel motivasi tidak mampu

memperkuat lingkungan kerja non fisik pada kinerja karyawan karena motivasi yang diberikan perusahaan dapat meminimalkan pengaruh faktor lingkungan kerja non fisik. Hubungan kerja yang baik dan suasana kerja yang kondusif jauh lebih dapat membuat karyawan bekerja dengan baik meski gaji dan bonus tidak begitu besar.

Surajiyo, Suwarno, Indrawati Mara Kesuma, Tri Gustiherawati (2021) dalam penelitian empirisnya juga mengungkapkan bahwa variabel motivasi sebagai variabel moderating berpengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pemberian motivasi kepada pegawai menjadi hal penting sehingga kinerja pegawai meningkat. Berbeda dengan penelitian Kamaruddin Tone (2018) yang meneliti motivasi sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh komitmen dan kompetensi organisasi dosen dalam bekerja sesuai dengan tiga pilar Pendidikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Motivasi kerja menunjukkan bahwa rata-rata skor motivasi kerja pada kategori setuju, dimana skor tertinggi pada tugas yang dipercayakan atasan kepada karyawan. Skor terendah terdapat pada pernyataan bahwa karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir.
2. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. Jika terjadi perubahan secara parsial pada disiplin kerja pegawai akan menghasilkan peningkatan kinerja. Sehingga untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka disiplin kerja pegawai harus dijalankan dengan baik dan benar pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi.
3. Disiplin kerja mempengaruhi motivasi kerja pegawai dinas Kesehatan provinsi Jambi. Hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja *diterima*. Artinya jika terjadi perubahan secara parsial pada disiplin kerja pegawai akan menghasilkan peningkatan pada motivasi kerja. Sehingga untuk dapat meningkatkan motivasi kerja maka disiplin kerja pegawai harus ditingkatkan dengan cara top down, pimpinan dengan aturan dan bawahan dengan kesadaran.
4. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai dinas Kesehatan di Provinsi Jambi. Hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai *diterima*. Artinya jika terjadi perubahan secara parsial pada motivasi kerja pegawai akan menghasilkan peningkatan pada kinerja pegawai.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel yang memoderasi

Saran

Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Jambi seharusnya memberi kesempatan kepada pegawai untuk melakukan pengembangan karir dengan menempatkan orang sesuai dengan kriteria dan persyaratan jabatan.

Pimpinan agar memperhatikan pimpinan menengah dalam pembagian tugas pada pegawai yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya agar peningkatan kinerja individu dapat ditingkatkan.

Hasil uji pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja paling rendah meski pengaruhnya positif dan signifikan, diharapkan pimpinan membuat aturan serta pendekatan terhadap bawahan agar memiliki kesadaran bahwa disiplin yang baik, serta kepatuhan terhadap aturan tertulis maupun tidak tertulis sehingga akan memberi dampak pada peningkatan motivasi dari pegawai.

Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel lain yang terkait dengan kinerja pegawai sehingga penelitian tersebut akan dapat memberikan manfaat yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 9. No. 2, Agustus 2016
- Afrida Lupy Fahmi & Asep Rokhyadi Permana Saputra (2015). Peran Strategi Moderasi Motivasi Dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Independen. *Jurnal Perilaku Dan Strategi bisnis* Vol.3 No.1, 2015 Hal. 12 – 24.
- Dahmiri dan Lismawati. (2015). Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Sarolangun. *Competence Journal of Management Studies Universitas Trunojoyo Madura* Vol. 9 No. 2.
- Eyer, Pangemanan dan Rori (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi Unsrat*, ISSN 1907– 4298, Volume 12 Nomor 3A
- Handoko. (2017). *Managemen Suatu Pengantar: Alikasi Perusahaan*: Yogyakarta : FPEE
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heriyanto, Hidayati. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur*, Vol.VI, No. 1
- Hartiwi Prabowo; Vana Lestari (2013). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero). *BINUS BUSINESS REVIEW* Vol. 4 No. 1 Mei 2013: 331-348
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 “Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital”* ISSN: 2621 - 1572
- Kiki Cahaya Setiawan (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53
- Laksana. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang). *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No, 1-30.
- Mangkunegara. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*: Yogyakarta : FPEE.
- Manullang. (2016). *Manajemen Perusahaan*, Edisi Pertama: Jakarta: FPEE.
- Pattynama. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 514–523.
- Pratiwi, Darmastuti (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)
- Pranata, A. W. dan F. D. (2014). Motivasi Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pendaftaran Dan Informasi Penduduk Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bekasi Jawa Barat. 81–93.

- Rozalia, Utami dan Ruhana. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 26 No. 2
- Rivai, V., & Sagala, D. E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. (September), 1–13.
- Surajiyo, Suwarno, Indrawati Mara Kesuma, Tri Gustiherawati (2021). *The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District* . *International Journal of Community Service & Engagement* e-ISSN: 2746-4032 Vol. 2, No. 1, February 2021
- Sunyoto, Danang, 2013, *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, CAPS, Jakarta
- Umar, Husein, 2013, *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Depok : PT. RajaGrafindo Persada.
- Yoeyong Rahsel, (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad, *Jurnal Manajemen Magister*, Vol. 02. No.02, Juli 2016