

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja pada Pegawai Negeri Sipil

Yuli Suciati Zaini Putri^{1*}, Martaleni², Kohar Adi Setia³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Gajayana, Indonesia

Alamat : Jl. Mertojoyo Blok L, Merjosari, Lowokwaru, Kota Malang

Korespondensi penulis : yulisuciati0809@gmail.com

Abstract. *This study analyzes the effect of motivation on employee performance, with work discipline as a mediating variable, among Civil Servants at RSUD Waluyo Jati Kraksaan, Probolinggo Regency. Using a quantitative method with path analysis, data were collected through questionnaires from 100 respondents. The results indicate that motivation has a significant effect on work discipline ($\beta = 0.532$; $p < 0.05$) and employee performance ($\beta = 0.468$; $p < 0.05$). Work discipline also significantly influences employee performance ($\beta = 0.412$; $p < 0.05$). Furthermore, motivation has an indirect significant effect on performance through work discipline, with a mediation influence value of 0.219. The R^2 value of 0.635 indicates that 63.5% of the variability in employee performance can be explained by motivation and work discipline. The study concludes that increasing motivation and work discipline contributes to improving employee performance. Therefore, institutions should provide incentives to enhance motivation and implement clear discipline policies. Future research is recommended to consider other influencing factors, such as work environment and leadership style, for a more comprehensive understanding.*

Keywords Motivation, Work, Discipline, Employee, Performance.

Abstrak. Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Waluyo Jati Kraksaan, Kabupaten Probolinggo. Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis jalur (path analysis), data dikumpulkan melalui kuesioner dari 100 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ($\beta = 0,532$; $p < 0,05$) dan kinerja pegawai ($\beta = 0,468$; $p < 0,05$). Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,412$; $p < 0,05$). Selain itu, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara tidak langsung melalui disiplin kerja dengan nilai pengaruh mediasi sebesar 0,219. Nilai R^2 sebesar 0,635 menunjukkan bahwa 63,5% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, instansi perlu menyediakan insentif yang meningkatkan motivasi serta menerapkan kebijakan disiplin yang jelas. Penelitian selanjutnya disarankan mempertimbangkan variabel lain seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan untuk pemahaman yang lebih komprehensif.

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

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan efisien menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi (Robbins, 2008). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi di RSUD Waluyo Jati Kraksaan, Kabupaten Probolinggo. Pegawai sebagai elemen utama dalam organisasi memiliki peran strategis dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi. Dalam dunia kerja yang semakin dinamis, pemahaman terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi sangat penting.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Robbins (2008), motivasi terdiri dari tiga elemen utama: intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berkaitan dengan besarnya usaha yang diberikan individu, arah menunjukkan apakah usaha tersebut selaras dengan tujuan organisasi, dan ketekunan mencerminkan sejauh mana individu dapat mempertahankan usahanya dalam jangka panjang. Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik, seperti kepuasan kerja dan aktualisasi diri, serta faktor ekstrinsik, seperti gaji, penghargaan, dan insentif (Herzberg, 1959). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya dan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan pegawai dengan tingkat motivasi yang rendah.

Selain motivasi, disiplin kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi, termasuk ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas (Siagian, 2004). Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih produktif dan efisien. Kedisiplinan juga menjadi indikator penting dalam mengukur efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Heidrachman & Husnan, 2002). Organisasi yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik akan lebih mudah mencapai target dan memastikan seluruh proses kerja berjalan dengan optimal.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi (Budi Setiyawan & Waridin, 2006). Kinerja optimal berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan efektivitas operasional. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta dukungan dari manajemen. Pegawai dengan motivasi tinggi dan disiplin yang baik umumnya memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang kurang termotivasi dan memiliki disiplin rendah (Nawawi, 2006). Selain itu, budaya organisasi yang mendukung serta komunikasi yang efektif antara pegawai dan manajemen juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Permasalahan dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa pertanyaan yang ingin dijawab dalam penelitian ini meliputi apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, apakah motivasi memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai, serta apakah disiplin kerja dapat menjadi variabel mediasi antara motivasi dan kinerja pegawai. Dengan mengkaji aspek-aspek ini,

penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik.

Tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia semakin kompleks dengan perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja. Organisasi dituntut untuk terus melakukan inovasi dalam strategi pengelolaan tenaga kerja, termasuk dalam hal pemberian motivasi dan peningkatan disiplin kerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi pegawai, sehingga mereka dapat merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, evaluasi kinerja secara berkala juga dapat membantu dalam memberikan umpan balik yang konstruktif bagi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini memiliki manfaat, baik dari sisi teoritis maupun praktis. Dari segi teoritis, penelitian ini berkontribusi terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pihak RSUD Waluyo Jati Kraksaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai. Upaya peningkatan motivasi dan disiplin kerja dapat dilakukan melalui pemberian insentif, program pelatihan, serta penerapan aturan yang lebih jelas. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi masukan bagi pengambil kebijakan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih optimal.

Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang suportif dan partisipatif dapat membantu meningkatkan keterlibatan pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan membangun hubungan kerja yang baik dengan pegawainya akan lebih mudah dalam mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, selain faktor motivasi dan disiplin kerja, kepemimpinan juga menjadi elemen yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini.

Selain itu, faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan regulasi ketenagakerjaan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik. Kebijakan terkait kesejahteraan pegawai, sistem penggajian, serta tunjangan kinerja menjadi aspek penting yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Oleh karena itu, dalam mengelola sumber daya manusia,

organisasi perlu mempertimbangkan berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang telah dibahas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan meningkatkan daya saingnya. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan yang lebih tepat dalam mendukung produktivitas pegawai di sektor publik. Dengan pendekatan yang lebih holistik dalam mengelola tenaga kerja, organisasi dapat memastikan keberlanjutan operasional dan pencapaian tujuan yang lebih optimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kerja yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai dan daya saing organisasi (Robbins, 2008). Kajian ini meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi di RSUD Waluyo Jati Kraksaan, Kabupaten Probolinggo. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, pemahaman tentang motivasi, disiplin kerja.

Motivasi

Motivasi merupakan faktor utama yang mendorong individu dalam bekerja. Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya. Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik, seperti kepuasan kerja dan aktualisasi diri, serta faktor ekstrinsik, seperti gaji, penghargaan, dan insentif (Herzberg, 1959). Menurut teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943), motivasi manusia berkembang dalam lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya dan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan pegawai dengan tingkat motivasi yang rendah.

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan positif antara motivasi dan kinerja pegawai. Rahsel (2016) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi di Universitas Padjajaran. Sementara itu, Dunie (2017) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin

kerja pegawai di Rumah Sakit Charitas Belitung. Selain itu, penelitian Bahri (2016) menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan pegawai terhadap aturan dan kebijakan organisasi. Disiplin mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi peraturan yang ditetapkan, termasuk ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas (Siagian, 2004). Heidrachman dan Husnan (2002) menyatakan bahwa disiplin kerja berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Mulyani (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di PT. PLN (Persero) Area Mamuju. Disiplin kerja yang tinggi mendorong peningkatan produktivitas dan memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan standar organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih produktif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi (Budi Setiyawan & Waridin, 2006). Kinerja optimal berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan efektivitas operasional. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta dukungan dari manajemen (Nawawi, 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2016) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Mulyani (2015) menemukan bahwa motivasi secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi dan kinerja.

Model Konseptual

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dapat digambarkan dalam model konseptual sebagai berikut - Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja (Rahsel, 2016; Dunie, 2017). - Motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Bahri, 2016). - Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Mulyani, 2015).

- Disiplin kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai (Mulyani, 2015).

Model ini menegaskan bahwa motivasi yang tinggi tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga meningkatkan disiplin kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja pegawai yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan strategi dalam meningkatkan motivasi pegawai melalui insentif yang tepat serta kebijakan disiplin yang jelas.

Berdasarkan kajian teoritis ini, motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja baik secara langsung maupun melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, meningkatkan komunikasi organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar faktor lain seperti kepemimpinan dan budaya organisasi turut dipertimbangkan guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peningkatan kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Menurut Azwar (2007), penelitian kuantitatif berfokus pada analisis data numerik yang diolah dengan metode statistik. Singarimbun (2006) mendefinisikan penelitian eksplanatori sebagai penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel dengan pengujian hipotesis.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Waluyo Jati Kraksaan, Kabupaten Probolinggo, yang beralamat di Jl. Dr. Soetomo No. 01, Kelurahan Kandangjati Kulon, Kecamatan Kraksaan, Jawa Timur. Rumah sakit ini mengalami perubahan status menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), yang membutuhkan peningkatan manajemen sumber daya manusia agar operasional keuangan dan pelayanan kesehatan berjalan optimal. Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2019.

Tabel 1.
Jumlah Tenaga PNS bulan September tahun 2019

No	Tenaga PNS	Jumlah	Sampel
1	Non Medis	105	36
2	Medis	85	30
Jumlah		190	66

Sumber: Data kepegawaian RSUD Waluyo Jati Kraksaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan sebanyak 190 orang, terdiri dari 105 pegawai non-medis dan 85 pegawai medis. Sampel diambil menggunakan teknik probabilitas sampling dan dihitung menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10%, menghasilkan total sampel sebanyak 66 responden.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan n = ukuran sampel

 N = ukuran populasi

 e = error sampel yaitu 1-15%

 Apabila sampel error yang digunakan 10% (0,1)

Maka jumlah sampel yang diperlukan adalah :

$$n = \frac{190}{1 + (190 \times 0,1^2)} = \frac{190}{1 + 1,9} = 66 \text{ (pembulatan)}$$

Sedangkan untuk pembagian ukuran sampel adalah :

$$\text{Ukuran sampel} = \frac{\text{Populasi}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{jumlah sampel}$$

1. PNS Rumah Sakit Waluyo Jati yang Non Medis :

$$\frac{105}{190} \times 66 = 36 \text{ (pembulatan)}$$

2. PNS Rumah Sakit Waluyo Jati yang Medis:

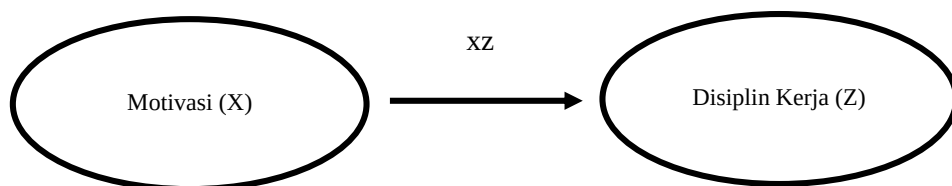
$$\frac{85}{190} \times 66 = 30 \text{ (pembulatan)}$$

Data dalam penelitian ini terdiri dari data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui angket yang diberikan kepada pegawai medis dan non-medis. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner yang mengukur variabel penelitian berdasarkan skala Likert dengan lima tingkat persetujuan: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Netral (N) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan Path Analysis (Analisis Jalur) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel. Model analisis jalur dinyatakan dalam persamaan struktural:

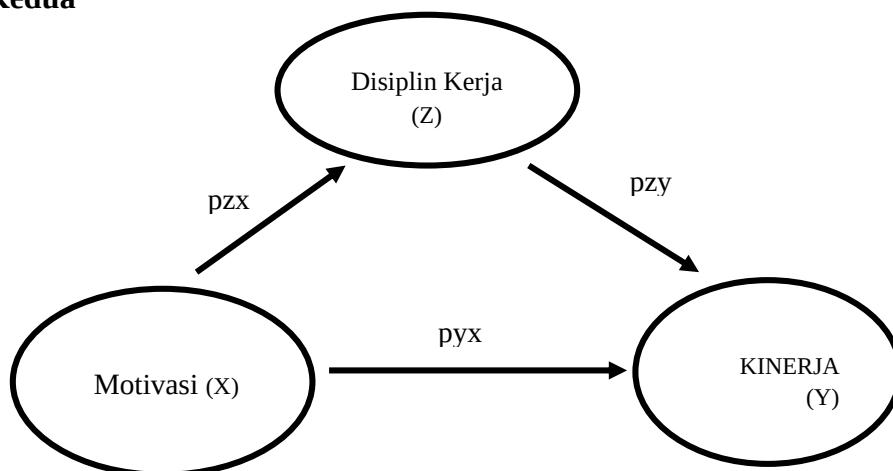
1. Model pertama



Gambar 1.
Hubungan Kausal X ke Z

Gambar 1. 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 3.2 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 menggunakan uji t dengan ketentuan, Jika $p < 0,05$, maka terdapat pengaruh signifikan. Jika $p > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa RSUD Waluyo Jati Kraksaan merupakan rumah sakit kelas C yang telah mengalami berbagai perkembangan dalam tata kelola dan pelayanan kesehatan. Sejak diresmikan pada tahun 1982, rumah sakit ini telah menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kualitas layanan, termasuk menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) pada tahun 2010. Dengan kapasitas 250 tempat tidur dan lebih dari 600 tenaga medis dan non-medis, RSUD Waluyo Jati Kraksaan terus berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat Kabupaten Probolinggo (RSUD Waluyo Jati, 2019). Karakteristik responden yang terdiri dari 66 pegawai negeri sipil di RSUD Waluyo Jati Kraksaan. Mayoritas responden berada dalam rentang usia 30-39 tahun (59%) dengan tingkat pendidikan terbanyak pada jenjang S1 (44%). Selain itu, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 20 tahun (61%), yang menunjukkan tingkat kematangan dan pemahaman yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 30 tahun	3	5%
30 - 39 tahun	39	59%
> 40 tahun	24	36%
Total	66	100%

(Sumber: Data Penelitian, 2019)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,242). Selain itu, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai lebih dari 0,60, yang berarti instrumen penelitian ini reliabel dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut (Sugiyono, 2012). Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat sebagai alat analisis yang baik. Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson mendekati rentang yang diharapkan, mengindikasikan tidak adanya autokorelasi dalam data. Uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar secara acak, sehingga asumsi ini terpenuhi. Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10, yang berarti tidak ada masalah multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi	0,785	1,274
Disiplin Kerja	0,785	1,274

(Sumber: Data Penelitian, 2019)

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ($\beta = 0,464$; $p < 0,05$) dan kinerja ($\beta = 0,278$; $p < 0,05$). Selain itu, disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,473$; $p < 0,05$) serta menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi dan kinerja dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,219.

Hasil uji analisis dalam analisis jalur (*path analysis*) di tunjukkan dengan hasil analisis data tentang hubungan langsung antara variabel Motivasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Z) yang di tunjukkan pada tabel 4.

**Tabel 4
Hasil Uji Path Model 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.005	1.101		7.270	.000
Motivasi Kerja	.542	.129	.464	4.185	.000

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4. di ketahui bahwa 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).

Hasil uji analisis dalam analisis jalur (*path analysis*) di tunjukkan dengan hasil analisis data tentang hubungan tidak langsung antara variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) dengan Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel mediasi yang di tunjukkan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Path Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.386	1.219		6.882	.000
Motivasi Kerja	.308	.120	.278	2.572	.012
Disiplin Kerja	.448	.102	.473	4.380	.000

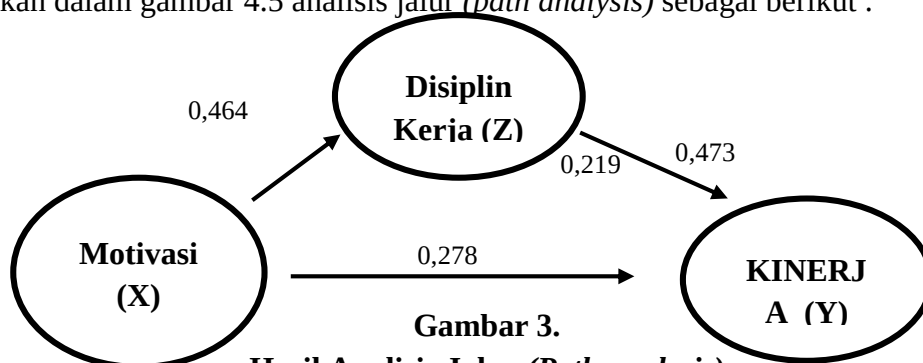
Sumber: Data Primer diolah (2019)

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). Dari persamaan Model 1 dan persamaan model 2 di tunjukkan dalam gambar 4.5 analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut :



Tabel 6. Hasil Uji Path Analysis

Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	t-statistik
$X \rightarrow Z$	0,464	4,185
$X \rightarrow Y$	0,278	2,572
$Z \rightarrow Y$	0,473	4,380
$X \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,219	2,985

(Sumber: Data Penelitian, 2019)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai, semakin baik disiplin kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dunie (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan disiplin pegawai melalui faktor intrinsik dan ekstrinsik. Bukan hanya itu penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih besar, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Hasil ini mendukung penelitian Bahri (2016) yang menemukan bahwa motivasi kerja secara langsung meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja pemerintahan. Disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja mereka juga meningkat. Temuan ini konsisten dengan penelitian Mulyani (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pegawai di organisasi sektor publik. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi dan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan disiplin kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini mendukung model konseptual yang diajukan dalam penelitian sebelumnya oleh Rahsel (2016).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai di RSUD Waluyo Jati Kraksaan. Disiplin kerja juga berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan motivasi dan kedisiplinan pegawai menjadi langkah strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja. Organisasi disarankan untuk meningkatkan

motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan, promosi jabatan, serta kebijakan yang lebih transparan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam cakupan yang hanya mencakup satu institusi serta terbatasnya variabel yang dianalisis. Penelitian mendatang disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih luas. Selain itu, metode penelitian yang lebih beragam, seperti wawancara dan observasi, dapat digunakan untuk menggali aspek kualitatif yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Amstrong, Michael. (2005). *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Sofyan Cikmat dan Haryanto. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahri, S. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Jember. Vol 3. Tidak Dipublikasikan.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Semarang: JRBI. Vol. 2 No.2 p. 181-198.
- Dunie, W. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Charitas Belitang Oku Timur*. Jurnal Aktual STIE Trisna Negara, Vol 15 No.2. p 93-101.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BPUNDIP
- Handoko, Hani T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Harlie, M. (2010). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 11 Nomor 2 Oktober 2010. p 117-124.
- Hasibuan, Malayu SP. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandjojo dan Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi IV. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh.

Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyani, S. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Area Mamuju*. Tugas Akhir Program Magister Universitas Terbuka Jakarta.
- Murti dan Hudiwinarsih. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya*. ISSN 2086-3802, Volume 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Nawawi, Hadari. (2007). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Newstrom dan Keith. Davis (2000). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh Jakarta: Erlangga.
- Rahsel, Y. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung*. Jurnal Manajemen Magister, Vol 02 No.02. p 208-220.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. J., (2008). *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Buku Terjemahan. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Robbins, Stephen. P dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku dua*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Drs. Benyamin Molan. Jakarta: PT. Erlangga.
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. (2006). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soekanto, Soerjono. (2007). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, GR. (1993). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Hal, 218. Yogyakarta: Liberty.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.