

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Oleh :

Faisan Achmad Nasution ¹⁾,
Sofiyon Matondang ²⁾,
Nikous Soter Sihombing ³⁾
Universitas Darma Agung, Medan^{1,2,3)}

E-mail:

Fai.architecture@gmail.com ¹⁾

sofiyanmatondang@gmail.com ²⁾

sihombing_nikous@yahoo.com ³⁾

ABSTRACT

This research was conducted at the Pirngadi Hospital in Medan. This research was focused on non-medical employees as research objects. Based on the data and reports obtained, the researcher hypothesized that there were four non-medical civil servant behavior that was the cause of the low quality of service, namely discipline, job satisfaction, motivation and performance. These four behaviors are then called variables. Researchers classify the discipline and job satisfaction variables into independent variables, motivation into intervening variables and performance into the dependent variable. This study aims at analyzing how the influence of the independent or independent variables on the dependent or dependent variable, and how the indirect effect of the independent variable through the mediating or intervening variables on the dependent variable. The research data were obtained through primary sources and filling out questionnaires by ninety-six samples. Hypothesis testing used path analysis using statistical analysis software. Based on the results of the path analysis method, it was concluded that the discipline variable had no effect on employee performance while the job satisfaction variable had an influence on employee performance. And indirectly there is an effect of discipline and job satisfaction through motivation on employee performance.

Keywords: *Intervening Variable, Discipline, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di rumah sakit Pirngadi Medan. Dilatarbelakangi atas laporan dari masyarakat tentang rendahnya kualitas pelayanan dan fasilitas rumah sakit Pirngadi Medan. Penelitian ini difokuskan kepada pegawai non medis sebagai objek penelitian. Berdasarkan data dan laporan yang didapatkan, peneliti membuat hipotesis terdapat empat perilaku pegawai pns non medis yang menjadi penyebab rendahnya kualitas pelayanan. Yaitu kedisiplinan, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja. Keempat perilaku tersebut kemudian disebut dengan variabel. Peneliti mengelompokkan variabel kedisiplinan dan kepuasan kerja menjadi variabel bebas, motivasi menjadi variabel intervening dan kinerja menjadi variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat, dan bagaimana pengaruh tidak langsung dari variabel independen melalui variabel mediasi atau intervening terhadap variabel dependen. Data penelitian diperoleh melalui sumber primer dan pengisian kuesioner oleh sembilanpuluh enam

orang sampel. Pengujian hipotesis menggunakan path analysis dengan menggunakan software analisa statistik. Berdasarkan hasil uji metode path analysis disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja para pegawai. Dan secara tidak langsung terdapat pengaruh dari kedisiplinan dan kepuasan kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : variable intervening, kedisiplinan, kepuasan kerja

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang medis kesehatan dan sosial, menjadi wadah berkumpulnya banyak individu yang terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan dan profesi. Secara umum tujuan utama dari rumah sakit adalah sebagai tempat pengobatan dan penyembuhan bagi masyarakat yang dalam kondisi sakit yang membutuhkan penanganan khusus dari dokter, perawat ataupun bidan dan juga tempat pelayanan kesehatan berupa konsultasi dan medical check-up serta pusat informasi kesehatan yang dapat diakses oleh masyarakat.

Kedisiplinan pegawai menjadi salah satu penentu baik atau buruknya kinerja pegawai dan tentunya akan berpengaruh terhadap kemajuan dan perkembangan organisasi. Kedisiplinan merupakan sebuah perilaku dari individu yang bersikap taat dan patuh terhadap regulasi maupun peraturan yang tertulis maupun tak tertulis.

Kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi emosional individu dalam sebuah organisasi yang merupakan indikasi bahwa individu tersebut menikmati dan puas akan kondisi kerja dan pencapaian kerja serta sistem kerja di organisasi tersebut.

Motivasi yang berarti sebuah dorongan untuk bertindak lebih terhadap suatu perkara sehingga menghasilkan nilai lebih bagi perkara tersebut. Dalam sebuah organisasi, motivasi kepada pegawai dapat dipicu dengan berbagai macam kebijakan, seperti kebijakan pemberian reward.

Kedisiplinan dan kepuasan kerja pegawai diyakini memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Namun, adanya motivasi yang bertindak sebagai pemicu dan pemacu kerja pegawai, juga diyakini mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kedisiplinan

Supomo dan Nurhayati (2019:134) menyatakan “disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.”

Kedisiplinan sebagai sebuah perilaku positif yang bertindak secara konsisten dan stabil dalam melakukan sesuatu serta memegang teguh prinsip ketaatan terhadap suatu hal baik itu berbentuk sebuah peraturan maupun ketetapan yang tertulis maupun tak tertulis.

Kepuasan Kerja

Yusniar dkk (2018:94) menyatakan “kepuasan kerja mengandung aspek fisik, psikologis, lingkungan kerja, interaksi antar personel, perilaku pemimpin, dan kebijakan administrasi dan organisasi.”

Kepuasan kerjayang berarti sebagai sebuah kondisi emosional seorang pekerja yang bersifat positif, menyenangkan dan memuaskan yang didapatkan dari banyak faktor seperti

lingkungan kerja yang kondusif, rekan kerja yang supportif, reward kerja dan kepastian jabatan dimasa depan.

Motivasi

Fahmi (2016:87) menyatakan “motivasi sebagai sebuah aktivitas dan perilaku yang secara aktif bekerja dalam usaha untuk memenuhi segala kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.”

Motivasi sebagai sebuah dorongan dalam diri yang mengajak diri untuk berbuat lebih dalam suatu hal atau pekerjaan yang menjadi target pribadi, sehingga memberi paksaan kepada diri untuk bertindak dan bekerja secara maksimal sampai tercapainya target tersebut.

Kinerja

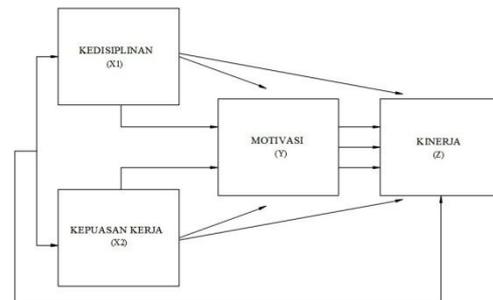
Edison dkk(2017:188) menyatakan “kinerja merupakan suatu hasil dari sebuah proses yang mengacu dan dapat diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketetapan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.”

Kinerja dapat diartikan suatu hasil akhir dari sebuah proses kerja dari pegawai yang dilakukannya dalam masa waktu tertentu dan berakhir dengan penilaian baik atau buruk dari hasil kerjanya tersebut. Naik atau turunnya kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor seperti misalnya lingkungan kerja, fasilitas kerja, hubungan antar pegawai, budaya kerja dan lain sebagainya.

Kerangka Penelitian

Alur proses penelitian dimulai dari bagaimana pengaruh kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Lalu kemudian mengenai bagaimana motivasi mampu mempengaruhi kinerja. Kemudian dilanjutkan dengan pembahasan pengaruh variabel X melalui Y terhadap Z. Lalu mengenai pengaruh secara simultan dari variabel X1(kedisiplinan dan X2(kepuasan kerja) terhadap Z(kinerja).

Berikut gambar kerangka penelitiannya :



Gambar 1. Kerangka Penelitian
Sumber : Olah Data Primer

3. METODE PELAKSANAAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di rumah sakit Dr. Pirngadi Medan, yang bertempat di jalan H.M Yamin. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Juli 2020.

Metode Penelitian

Menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji tentang besarnya pengaruh antara variabel independent atau bebas terhadap variabel dependent atau terikat dan menguji kebenaran hipotesis tentang kebenaran hubungan antar variabel baik secara terpisah atau parsial maupun bersamaan atau simultan.

Populasi

Populasi penelitian melibatkan keseluruhan PNS non medis di rumah sakit Pirngadi Medan. Yang berjumlah 126 orang pada bulan Juli 2020.

Sampel

Dengan memakai rumus dari Slovin sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 96 orang. Dan dengan menggunakan teknik accidental sampling dimana peneliti menentukan sampel berdasarkan kebetulan, yang berarti setiap PNS non medis yang ditemui peneliti secara kebetulan berpeluang menjadi sampel.

**Uji Instrumen
Uji Validitas**

Merupakan sebuah pengujian terhadap instrumen penelitian untuk mengukur ke-validan instrumen tersebut. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumennya untuk mendapatkan data.

Uji validitas ini menggunakan rumus uji korelasi pearson product moment. Maka ada beberapa pedoman dalam pengambilan keputusan, yaitu :

- a. Jika nilai r hitung lebih dari (>) r tabel maka hasilnya dikategorikan valid.
- b. Nilai signifikansi < 0.05, maka dinyatakan valid.

Berikut tabel hasil uji validitas kuesioner dari masing-masing variabel :

Tabel 1. Uji Validitas Pearson Variabel X1

| No. Item | r hitung | r tabel 5%(96) | Sig. | Kriteria |
|----------|----------|----------------|-------|----------|
| 1 | 0.553 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 2 | 0.338 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 3 | 0.615 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 4 | 0.490 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 5 | 0.303 | 0.199 | 0.003 | Valid |
| 6 | 0.707 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 7 | 0.550 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 8 | 0.673 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 9 | 0.630 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 10 | 0.620 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 11 | 0.527 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 12 | 0.664 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 13 | 0.623 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 14 | 0.566 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 15 | 0.673 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 16 | 0.654 | 0.199 | 0.000 | Valid |

Sumber : Uji SPSS

Tabel 2. Uji Validitas Pearson Variabel X2

| No. Item | r hitung | r tabel 5%(96) | Sig. | Kriteria |
|----------|----------|----------------|-------|----------|
| 1 | 0.576 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 2 | 0.698 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 3 | 0.688 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 4 | 0.742 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 5 | 0.879 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 6 | 0.835 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 7 | 0.806 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 8 | 0.719 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 9 | 0.787 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 10 | 0.752 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 11 | 0.832 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 12 | 0.836 | 0.199 | 0.000 | Valid |

Sumber : Uji SPSS

Tabel 3. Uji Validitas Pearson Variabel Y

| No. Item | r hitung | r tabel 5%(96) | Sig. | Kriteria |
|----------|----------|----------------|-------|----------|
| 1 | 0.701 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 2 | 0.732 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 3 | 0.765 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 4 | 0.598 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 5 | 0.733 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 6 | 0.779 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 7 | 0.714 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 8 | 0.675 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 9 | 0.397 | 0.199 | 0.003 | Valid |
| 10 | 0.578 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 11 | 0.628 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 12 | 0.665 | 0.199 | 0.000 | Valid |

Sumber : Uji SPSS

Tabel 4. Uji Validitas Pearson Variabel Z

| No. Item | r hitung | r tabel 5%(96) | Sig. | Kriteria |
|----------|----------|----------------|-------|----------|
| 1 | 0.769 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 2 | 0.747 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 3 | 0.781 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 4 | 0.831 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 5 | 0.828 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 6 | 0.843 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 7 | 0.832 | 0.199 | 0.000 | Valid |
| 8 | 0.747 | 0.199 | 0.000 | Valid |

Sumber : Uji SPSS

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan teknik ukur yang bertujuan untuk membuktikan konsistensi dari instrumen ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Konsistensi disini berarti instrumen ukur kuesioner tersebut konsisten dan stabil jika digunakan untuk mengukur konsep atau konstruk dari suatu kondisi ke kondisi yang lain.

Wiratna Sujerweni (2014) menyatakan bahwa "kuesioner dikatakan reliable jika nilai Cronbach's α (Alpha) > 0.60."

Berikut tabel hasil uji reliabilitas kuesioner dari masing-masing variabel :

Tabel 5. Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha Variabel X1

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .851 | 16 |

Sumber : Uji SPSS

Tabel 6. Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha Variabel X2

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .933 | 12 |

Sumber : Uji SPSS

Tabel 7. Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha Variabel Y

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .883 | 12 |

Sumber : Uji SPSS

Tabel 8. Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha Variabel Z

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .918 | 8 |

Sumber : Uji SPSS

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah sebuah uji yang menganalisis dan menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

Berikut ini analisis yang termasuk kedalam uji asumsi klasik, yaitu :

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui kondisi normal tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas ini penting untuk diketahui berhubungan dengan ketepatan pemilihan uji statistic yang akan digunakan.

Menurut Ghazali (2011:161) adalah "model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting(titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal."

Uji Multikolinearitas

Dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas.

Menurut Ghazali (2011:107-108) adalah "tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai Tolerance > 0.100 dan nilai VIF < 10.00."

Uji Heteroskedastisitas

Sebuah tes asumsi klasik yang bertujuan untuk menilai apakah ada perbedaan varian dari residual untuk

semua pengamatan pada model regresi linear.

Menurut Ghazali (2011:139), adalah “tidak terjadi heteroskedastisitas, apabila pola yang terjadi tidak beraturan (bergelombang, meluas lalu menyempit) yang terlihat di gambar scatterplots, serta posisi titik-titik yang menyebar pada posisi atas dan bawah angka 0 disumbu Y.”

Uji Autokorelasi

Merupakan uji yang digunakan untuk melihat terjadinya korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya berserta rumus $(t-1)$, yang terdiri dari pengujian adanya pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya.

Menurut Ghazali (2011:111) adalah “tidak ada gejala autokorelasi jika nilai Durbin Watson terletak antara dua sampai dengan $(4-du)$.”

Metode Analisis

Path Analysis / Analisa Jalur

Riduwan dan Kuncoro (2012:2), menyatakan bahwa “analisa jalur difungsikan untuk menganalisa pola hubungan antar variabel yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh langsung maupun tidak langsung sekelompok variabel bebas (independent) kepada variabel terikat (endogen).”

Uji t

Uji t dikenal sebagai uji signifikansi individual atau yang lebih dikenal dengan uji statistic T merupakan sebuah proses menanalisa data secara terpisah atau parsial.

Konsep dasar uji t adalah sebagai berikut :

- a. Jika besaran nilai sig. lebih kecil ($<$) dari 0.05, atau t hitung lebih besar ($>$) dari t tabel maka terdapat pengaruh variabel X(bebas) terhadap variabel Z(terikat).
- a. Jika nilai sig. lebih besar ($>$) dari 0.05, atau t hitung lebih kecil ($<$) dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh

variabel X(bebas) terhadap variabel Z(terikat).

Uji F

Uji F biasa digunakan untuk membandingkan 2 variabel atau lebih secara serentak dalam satu kelompok untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Konsep dasar uji F adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai sig $<$ 0.05, atau F hitung $>$ F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Z.
- b. Jika nilai sig $>$ 0.05, atau F hitung $<$ F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Z.

Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan sebagai informasi mengenai kecocokan suatu model dan dihitung untuk mengetahui sejauh mana kecocokan sejumlah variabel bebas yang ada dalam sebuah model persamaan regresi linear berganda secara berbarengan mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya.

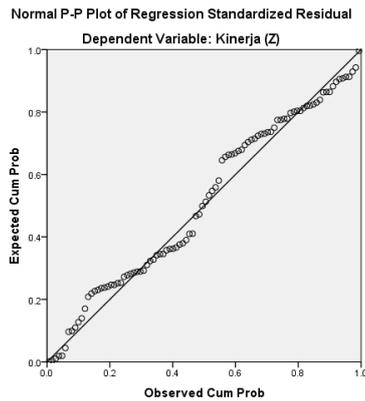
Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah di hipotesiskan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban ini masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya, dengan melakukan pembuktian statistik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas dalam penelitian ini memperlihatkan hasil sebagai berikut :



Gambar 2. P-Plot Normalitas
Sumber : Uji SPSS

Berdasarkan gambar 2. terlihat bahwa data titik-titik menyebarkan di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian memenuhi syarat normalitas dan setiap variabel mempunyai hubungan yang signifikan.

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji Multikolinearitas dalam penelitian ini memperlihatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.867 | .005 | | |
| Kedisiplinan (X1) | 1.875 | .064 | .614 | 1.628 |
| Kepuasan kerja (X2) | 2.715 | .008 | .801 | 1.249 |
| Motivasi (Y) | .530 | .598 | .567 | 1.764 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Z)

Sumber : Uji SPSS

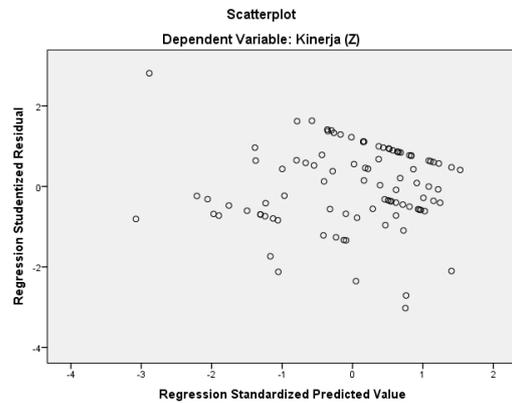
Menurut Ghazali (2011:107-108), menyatakan “tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai Tolerance > 0.100 dan nilai VIF < 10.00.”

Sesuai dengan teori dari Ghazali yaitu telah memenuhi persyaratan uji kolinearitas jika nilai Tolerance > 0.100 dan nilai VIF < 10.00, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan, kepuasan kerja dan motivasi tersebut tidak mengandung

gejala multikolinearitas melainkan mempunyai hubungan yang signifikan.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini memperlihatkan hasil sebagai berikut :



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
Sumber : Uji SPSS

Menurut Ghazali (2011:139), menyatakan “tidak terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.”

Berdasarkan gambar 3. diatas terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian memenuhi syarat heterokedastisitas dan setiap variabel mempunyai hubungan yang signifikan.

Uji Autokorelasi

Hasil ujinya memperlihatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi

| Runs Test | |
|-------------------------|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| Test Value ^a | .04658 |
| Cases < Test Value | 48 |
| Cases >= Test Value | 48 |
| Total Cases | 96 |
| Number of Runs | 48 |

| | |
|------------------------|------|
| Z | -205 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .837 |

a. Median

Sumber : Uji SPSS

Dasar pengambilan keputusan uji run test adalah sebagai berikut :

- Jika nilai asymp. Sig(2-tailed) lebih kecil < dari 0.05 maka terdapat gejala autokorelasi.
- Jika nilai asymp. Sig(2-tailed) lebih besar > dari 0.05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

Diketahui nilai asymp. Sig.(2-tailed) pada tabel sebesar 0.837, dimana $0.837 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

Path Analysis/Analisa Jalur

Path Analysis merupakan bagian lebih lanjut dari analisis regresi. Analisis regresi biasa digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sementara analisis jalur atau path analysis tidak hanya menguji pengaruh langsung saja, tetapi juga menjelaskan tentang pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat.

Koefisien Jalur Model I

Adapun penjelasannya adalah seperti berikut ini.

Tabel 11. Koefisien Jalur Model I
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 4.452 | 5.802 | | .767 | .445 |
| Kedisiplinan | .515 | .081 | .527 | 6.334 | .000 |
| Kepuasan Kerja | .214 | .071 | .251 | 3.018 | .003 |

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Uji SPSS

Nilai sig. dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0.000$ dan $X_2 = 0.003$ lebih kecil dari 0.05. Bahwa regresi model I, yakni

variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini output dari nilai R Square (R^2) dari koefisien jalur model I :

Tabel 12. Nilai R^2

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .658 ^a | .433 | .421 | 3.80306 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kedisiplinan

Sumber : Uji SPSS

Besarnya nilai R square pada tabel 12. "model summary" adalah sebesar 0.433, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 43.3% sementara sisanya 56.7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Koefisien Jalur Model II

Adapun penjelasannya adalah seperti berikut ini.

Tabel 13. Koefisien Jalur Model II
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | | 13.895 | 4.846 | | 2.867 | .005 |
| | Kedisiplinan | .152 | .081 | .222 | 1.875 | .064 |
| | Kepuasan Kerja | .168 | .062 | .281 | 2.715 | .008 |
| | Motivasi | .046 | .086 | .065 | .530 | .598 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Uji SPSS

Diketahui nilai signifikansi dari $X_1 = 0.064$, $X_2 = 0.008$, dan $Y = 0.598$ mengindikasikan bahwa hanya X_2 yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Sedangkan X_1 dan Y memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05. Berarti hanya X_2 yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Z. Sedangkan X_1 dan Y tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Z (kinerja).

Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini output dari nilai R Square (R^2) dari koefisien jalur model II :

Tabel 14. Nilai R^2

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .458 ^a | .210 | .184 | 3.16639 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan Kerja, Kedisiplinan

Sumber : Uji SPSS

Besarnya nilai R square yang terdapat pada tabel 14. “model summary” sebesar 0.210. Hal ini menunjukkan kontribusi X1, X2 dan Y terhadap Z adalah sebesar 21%, sementara sisanya 79% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Uji t

Berikut ini tabel hasil output SPSS uji t :

Tabel 15. Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 14.099 | 4.812 | | 2.930 | .004 |
| Kedisiplinan | .175 | .067 | .256 | 2.601 | .011 |
| Kepuasan Kerja | .178 | .059 | .298 | 3.023 | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Uji SPSS

Terlihat bahwa nilai sig. X1 sebesar 0.011, maka nilai $0.011 < 0.05$. Maka terdapat pengaruh X1(kedisiplinan) terhadap Z(kinerja). Dikarenakan nilai sig. X1 lebih kecil dari 0.05. Kemudian nilai sig. X2 sebesar 0.003, maka nilai $0.003 < 0.05$. Maka terdapat pengaruh variabel X2(kepuasan kerja) terhadap variabel Z(kinerja). Dikarenakan nilai sig. X2 lebih kecil dari 0.05.

Analisis Uji F

Berikut ini tabel hasil output SPSS uji F, yaitu :

Tabel 16. Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 241.752 | 2 | 120.876 | 12.150 | .000 ^b |
| Residual | 925.207 | 93 | 9.948 | | |
| Total | 1166.958 | 95 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kedisiplinan

Sumber : Uji SPSS

Terlihat bahwa secara simultan nilai sig. sebesar 0.000, yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. dan F hitung $> F$ tabel yang berarti $12.15 > 3.09$. Hal ini berarti bahwa secara simultan, variabel bebas X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Z.

Analisis Uji Determinasi

Berikut ini hasil output spss koefisien determinasi :

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .455 ^a | .207 | .190 | 3.15412 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kedisiplinan

Sumber : Uji SPSS

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.16 diatas diketahui nilai R square sebesar 0.207. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 sebagai variabel bebas, secara simultan terhadap variabel Z adalah sebesar 20.7%.

Hasil Uji Hipotesis

Berikut ini uji hipotesis hasil penelitian berdasarkan output olah data penelitian di SPSS.

- Analisis pengaruh X1 terhadap Y
Nilai sig. X1 sebesar 0.00. Dimana $0.00 < 0.05$. Terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
- Analisis pengaruh X2 terhadap Y
Nilai sig. X1 sebesar 0.003. Dimana $0.003 < 0.05$. Terdapat pengaruh X2 terhadap Y.
- Analisis pengaruh Y terhadap Z
Nilai sig. Y sebesar 0.598. Dimana $0.598 > 0.05$. Tidak terdapat pengaruh Y terhadap Z.
- Analisis pengaruh X1 terhadap Z
Nilai sig. X1 sebesar 0.064. Dimana $0.064 > 0.05$. Tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Z.
- Analisis pengaruh X2 terhadap Z
Nilai sig. X2 sebesar 0.008. Dimana $0.008 < 0.05$. Terdapat pengaruh X2 terhadap Z.
- Analisis pengaruh X1 melalui Y terhadap Z
Nilai Beta X1 terhadap Z sebesar 0.222. Pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z adalah 0.034. Nilai pengaruh langsung sebesar 0.222 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.034 yang berarti nilai pengaruh tidak langsung

lebih kecil dari nilai pengaruh langsung. Secara tidak langsung X1 melalui Y tidak mempunyai pengaruh terhadap Z.

- g. Analisis pengaruh X2 melalui Y terhadap Z

Nilai Beta X2 terhadap Z sebesar 0.281. Pengaruh tidak langsung X2 melalui Y terhadap Z adalah 0.016. Nilai pengaruh langsung sebesar 0.281 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.016 yang berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung. Secara tidak langsung X2 melalui Y tidak mempunyai pengaruh terhadap Z.

5. SIMPULAN

Adapun kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Simpulan Hipotesis Satu
Berdasarkan hasil uji koefisien jalur model satu didapatkan nilai sig. 0.000, dimana $0.000 < 0.05$. Yang berarti ada pengaruh dari kedisiplinan terhadap motivasi. Sehingga disimpulkan hipotesis satu diterima.
- b. Kesimpulan Hipotesis Dua
Berdasarkan hasil uji koefisien jalur model satu didapatkan nilai sig. 0.003, dimana $0.003 < 0.05$. Yang berarti ada pengaruh dari kedisiplinan terhadap motivasi. Sehingga disimpulkan hipotesis dua diterima.
- c. Kesimpulan Hipotesis Tiga
Berdasarkan hasil uji koefisien jalur model dua didapatkan nilai sig. 0.598, dimana $0.598 > 0.05$. Yang berarti tidak ada pengaruh dari motivasi terhadap kinerja. Sehingga disimpulkan hipotesis tiga tertolak.
- d. Kesimpulan Hipotesis Empat
Berdasarkan hasil uji koefisien jalur model dua didapatkan nilai sig. 0.064, dimana $0.064 > 0.05$. Yang berarti tidak ada pengaruh dari kedisiplinan terhadap kinerja. Sehingga disimpulkan hipotesis empat tertolak.

- e. Kesimpulan Hipotesis Lima
Nilai sig. 0.008, dimana $0.008 < 0.05$. Yang berarti ada pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Sehingga disimpulkan hipotesis lima diterima.

- f. Kesimpulan Hipotesis Enam
Didapat nilai pengaruh langsung dari kedisiplinan terhadap kinerja sebesar 0.222. Sedangkan nilai pengaruh tidak langsung dari kedisiplinan melalui motivasi terhadap kinerja adalah 0.034. Dikarenakan nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung ($0.034 < 0.222$), maka tidak terdapat pengaruh kedisiplinan melalui motivasi terhadap kinerja. Sehingga hipotesis enam tertolak.

- g. Kesimpulan Hipotesis Tujuh
Nilai pengaruh langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.281. Sedangkan besaran nilai pengaruh tidak langsung dari kepuasan kerja melalui motivasi terhadap kinerja adalah 0.016. Dikarenakan nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung ($0.016 < 0.281$), maka tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja melalui motivasi terhadap kinerja. Sehingga hipotesis tujuh tertolak.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Arda, Mutia (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan". (<http://jurnal.umsu.ac.id/idex.php/mbisnis/article/view/1097>). Akses 20 Februari 2020. Pukul 20.00.
- Azwar, A. (2002). *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan Aplikasi Prinsip Lingkaran Pemecahan Masalah*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

- Badeni, M.A. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Dahlan, Ahmad. (2015). "Pengertian Uji Validitas dan Reliabilitas Secara Empirik". (<https://www.eurekapendidikan.com/2015/10/pengertian-uji-validitas-dan-reliabilitas-empirik-teoritik.html>). Akses 9 Maret 2020. Pukul 20.43.
- Edison, dkk.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. ALFABETA.
- Fahmi.(2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Gibson, dkk. (1996). *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Lubis, dkk.(2018). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta Bandung.
- Riduwan dan Kuncoro.(2012). *Cara Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis*. Bandung : ALFABETA.
- P B Triton.(2006). *SPSS 13.0 Terapan*. Yogyakarta : ANDI Yogyakarta.
- Sugiyono.(2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo dan Nurhayati.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP.
- Wibowo.(2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.