

## **Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang**

Cucu Nurjana<sup>1</sup>, Solehudin<sup>2</sup>

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

### **Abstrak**

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan tentang pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. Untuk menganalisis masalah tersebut, maka digunakan 100 responden melalui teknik Nonprobability Sampling dengan metode sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey dengan alat bantu kuesioner. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif dan analisis verifikatif dengan regresi linier berganda. Proses pengolahan data menggunakan aplikasi software SPSS Versi 25.00. Hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa Kompetensi dengan Disiplin Kerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan pada tingkat korelasi yang sangat kuat. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan sebesar terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kompetensi Melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 13,61% terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** *Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

### **Abstract**

This study aims to identify, analyze and explain the influence of competence and work discipline on work motivation and its impact on employee performance at the Karawang District Health Office. To analyze this problem, 100 respondents were used through the Nonprobability Sampling technique with the saturated sampling method. The data collection technique uses a survey method with a questionnaire tool. Data analysis was performed by validity test, reliability test, descriptive analysis and verification analysis with multiple linear regression. Data processing uses the SPSS Version 25.00 software application. The results of research conducted at the Karawang District Health Office show that Competence with Work Discipline has a positive and significant correlation at a very strong correlation level. Competence has a positive and significant effect on Work Motivation. Work Discipline has a positive and significant effect on Work Motivation. Competence and Work Discipline have a positive and significant simultaneous effect on Work Motivation. Competence has a positive and significant effect on Employee Performance, Competence through Work Motivation has a positive effect and significant to Employee Performance. Work Discipline Through Work Motivation has a positive and significant effect of 13.61% on Employee Performance.

Competency and Work Discipline Through Work Motivation have a positive and significant simultaneous effect on Employee Performance.

**Keywords:** *Competence, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

Copyright (c) 2023 Cucu Nurjana

✉ Corresponding author :

Email Address : [cucunj1508@gmail.com](mailto:cucunj1508@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan mandat pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Oleh karena itu, dalam rangka tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan artinya bagaimana perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimal. Pada kinerja individu akan mencerminkan tingkat kompetisi suatu perusahaan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien dalam menentukan kebijakan, karena dengan adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan berbagai metode atau cara untuk meningkatkan potensi Pegawai terus dikembangkan, guna memperbaiki dan meningkatkan kinerja yang kurang maksimal. Hal ini tidak akan tercapai, jika perusahaan tidak dapat mengidentifikasi penyebab rendahnya kinerja tersebut, kurangnya pemahaman dan pengenalan sumber permasalahan, serta tanpa adanya rencana dan program yang baik dan tepat bagi Pegawai. Untuk menciptakan kinerja Pegawai yang tinggi tidaklah mudah karena setiap Pegawai memiliki kemampuan, keterampilan, dorongan, kesempatan serta motivasi yang berbeda-beda. Permasalahan yang selalu ada pada setiap perusahaan atau organisasi yaitu mengenai kinerja Pegawai, hal ini menjadi menarik untuk diamati karena banyak memberikan manfaat, baik bagi perusahaan, Pegawai itu sendiri, maupun bagi masyarakat luas.

Saat ini masalah kesehatan telah menjadi kebutuhan pokok bagi masyarakat. Dengan meningkatnya taraf hidup masyarakat, maka semakin meningkat pula tuntutan masyarakat akan Kualitas kesehatan. Terwujudnya keadaan sehat merupakan hal yang penting bagi setiap individu, hal ini sesuai dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia bahwa kesehatan

merupakan salah satu aspek dari hak asasi manusia yaitu sebagaimana yang tercantum dalam pasal 28 ayat 1 bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan mendapat lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak mendapatkan pelayanan kesehatan. Pembangunan kesehatan di Indonesia bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar dapat mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya sebagai perwujudan dari kesejahteraan umum.

Derajat kesehatan yang baik juga akan menjadikan indeks pertumbuhan manusia karena indeks pertumbuhan manusia itu meliputi tiga hal diantaranya pendidikan, kesehatan dan ekonomi. Maka dengan mendapatkan pelayanan yang bermutu akan meningkatkan kesehatan pada setiap individu. Sesuai dengan undang-undang pemerintah nomor 36 tahun 2009 bahwa setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau. Menurut Moenir (dalam Iskandar, 2016:) mengemukakan bahwa pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktifitas orang lain secara langsung, dari pengertian di atas bahwa pelayanan itu merupakan proses yang berlangsung terus menerus.

Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) merupakan salah satu sub sistem dalam sistem kesehatan nasional yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai upaya dan pelayanan kesehatan. Upaya dan pelayanan kesehatan harus dilakukan oleh tenaga kesehatan yang bertanggung jawab, memiliki etik dan moral tinggi, keahlian dan kedaulatan.

Menurut undang - undang no 36 tahun 2014 pasal 4 menyatakan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap pengaturan, pembinaan, pengawasan dan peningkatan mutu tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat. Agar masyarakat mampu meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehingga terwujudnya derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan pelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai (Putra, 2013). Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi (Astutik, 2016). Demikian pula dengan Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang dalam melaksanakan tugas, memiliki tugas yakni melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang kesehatan berdasarkan tugas ekonomi dan tugas pembantuan serta melaksanakan tugas tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang pekerjaannya, yang tidak luput pula dari permasalahan sumber daya manusia Masalah yang muncul ketika salah dalam mengelola SDM adalah penurunan kinerja pegawai. Kinerja pegawai memiliki peranan penting bagi organisasi, apabila kinerja pegawai yang ditampilkan rendah maka mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat.

Sejalan dengan pernyataan di atas, Mahmoed, Iqbal dan Samsaa (2014:86) bahwa kinerja pegawai adalah faktor yang paling penting dalam keberhasilan organisasi oleh karena itu, ada kebutuhan untuk mengadopsi strategi SDM yang efektif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan kinerja tinggi dalam organisasi apapun berdasarkan praktek sumber daya manusia.

**Tabel 1 . Hasil Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang Tahun 2018**

No.	Kegiatan/ sasaran	Indikator	Rencana Tingkat Capaian	Realisasi	Tingkat Capaian (%)
1	2	3	4	5	6
<b>I</b>	<b>Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>				
	1. Pengadaan perlengkapan gedung kantor	Tersedianya pengadaan AC Split 2 PK	5 buah	4 Buah	90 %
<b>II</b>	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>				
	1. Pendidikan dan pelatihan formal	Tersedianya kursus pelatihan tenaga kesehatan	40 Orang	31 Orang	77,50%
<b>III</b>	<b>Program Peningkatan Disiplin Aparatur</b>				
	1. Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	Tersedianya pengadaan pakaian olahraga	100 PNS	98 PNS	98%
<b>IV</b>	<b>Program Promosi kesehatan dan Pemberdayaan Masyarakat</b>				
	1. Pengembangan media promosi dan informasi sadar hidup sehat	Tersedianya Spanduk Banner	100 buah	90 buah	90%
	2. Pengembangan insan peduli promosi kesehatan	Tersedianya tenaga kesehatan teladan	6 orang	5 Orang	90%
<b>V</b>	<b>Program pengembangan lingkungan sehat</b>				
	1. Peningkatan penyehatan sanitasi dasar	Tersedianya tempat	50 pkm	40 pkm	80%

penyehatan  
sanitasi dasar

---

### Sumber : Lakip Dinas Kesehatan Tahun 2018.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja sasaran strategi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang Tahun 2018 bahwa penyebab tingkat pencapaian kinerja yang kurang dari 100% tersebut diantaranya kompetensi pegawai masih rendah dan belum sesuai dengan penempatan dalam jabatannya, masih ada pegawai yang masih belum menguasai teknologi sehingga tidak mengikuti perkembangan teknologi, serta sarana dan prasarana yang belum sepenuhnya lengkap untuk mendukung pelaksanaan kegiatan dalam rangka pelayanan prima.

Sarifudin (2016) melalui hasil penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh kebutuhan pegawai terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Propinsi Sulawesi Barat.

Hendra Eka Putra (2015) melalui hasil penelitiannya menyatakan bahwa muatan cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh. Hasil penelitian ini mengandung makna bahwa untuk mendapatkan kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi publik, pegawai motivasi harus ditingkatkan terlebih dahulu untuk mendorong kompetensi pegawai sebagai dasar keberhasilan dalam bekerja.

Kompetensi sangat perlu dipahami pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Karawang dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Kompetensi adalah kombinasi spesifik antara pengetahuan, keterampilan petugas pengawasan dan disiplin kerja yang dibutuhkan untuk melakukan sesuatu kegiatan khusus.

Selain kompetensi ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan tata tertib diri serta keteraturan diri dalam melakukan suatu pekerjaan agar terlatih baik pikiran tindakan maupun perbuatan yang dilakukan secara kontinuitas untuk mencapai tujuan dalam jangka waktu panjang serta dengan tujuan agar hasilnya memuaskan. Menurut Rival & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang agar menekan semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Rivky Pomalingo (2015) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan Udayana Igusti Agung Ayu Maya Prabasari (2013) berdasarkan penelitiannya bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor Kompetensi dan disiplin kerja lain yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang adalah rendahnya motivasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang.

Menurut Wibowo (2010:379) menyimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada tujuan. Sedangkan unsur yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Sopiah dalam bukunya yang berjudul Prilaku Organisasional (2008:169-170) mengemukakan bahwa pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok motivasi, yaitu :

1. Usaha: menunjuk pada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Tegasnya, hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kasat mata.

2. Kemauan keras: menunjuk kepada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan upaya kepada tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras,

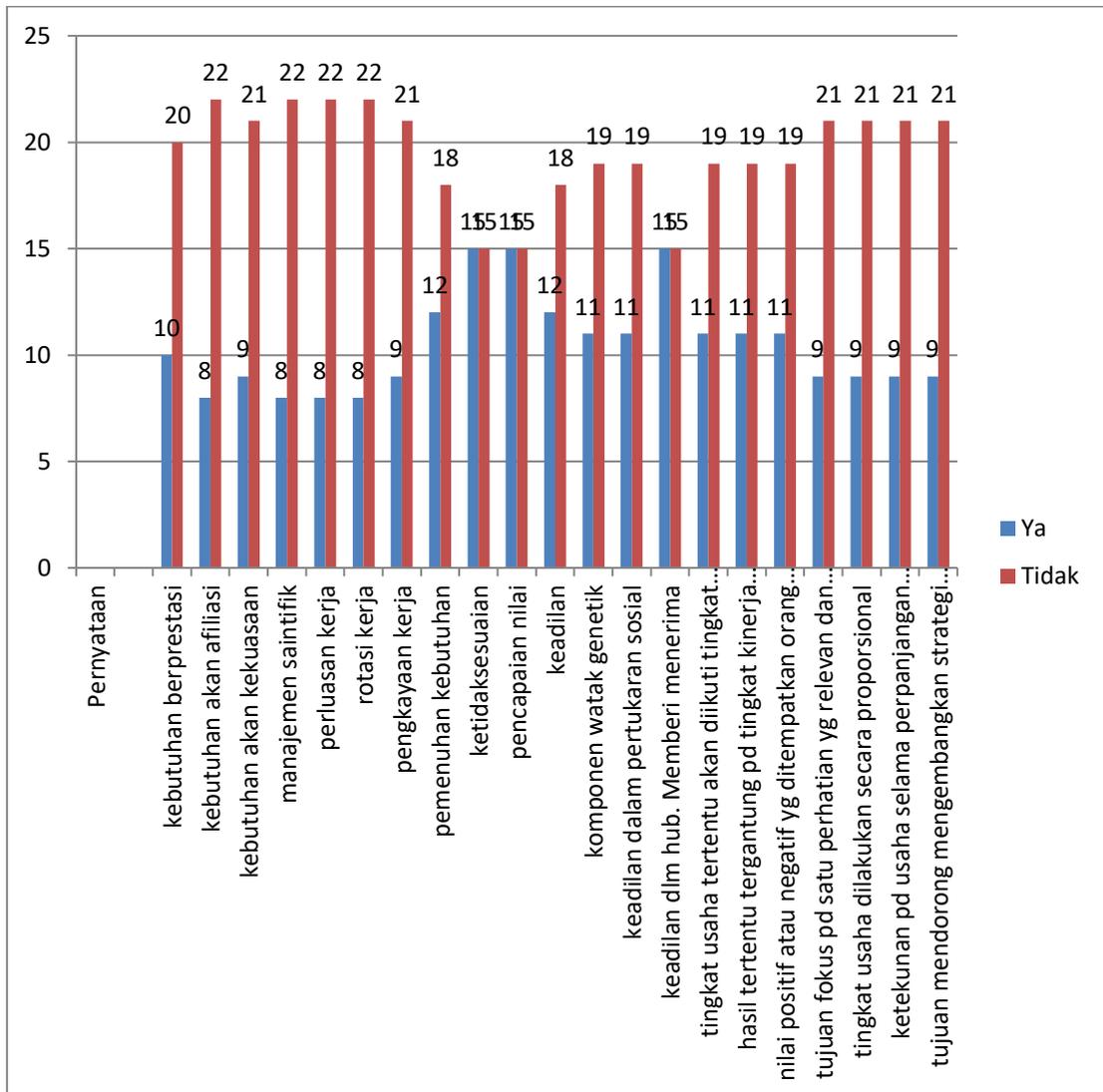
maka segala usaha akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arang untuk terus berusaha sampai tujuan tercapai.

3. Arah dan tujuan: Berkaitan dengan arah yang melalui usaha dan kemauan keras yang dituju oleh seseorang.

Berdasarkan pernyataan di atas, rendahnya kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang cenderung disebabkan oleh masih rendahnya motivasi pegawai. Hal ini diindikasikan berdasarkan absensi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang sebagai berikut:

dari jumlah pegawai 132 orang dengan jangka waktu 12 bulan, waktu bekerja dalam setahun terdapat pegawai yang sakit 63 orang, ijin 72 orang, cuti 41 orang, pegawai yang datang terlambat 263 orang, pegawai yang pulang cepat 247 orang dan pegawai yang tanpa keterangan 70 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang masih rendah.

Rendahnya motivasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang diperkuat oleh hasil studi pendahuluan terhadap 30 responden yang disajikan dengan data sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Hasil survey pendapat 30 orang pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang Variabel Motivasi**

Berdasarkan gambar 2 bahwa tingkat tertinggi dari variabel motivasi ialah pada indikator manajemen saintifik atau menerapkan teori manajemen ilmiah dalam pelaksanaan

pekerjaan dan indikator perluasan/pengembangan kerja dalam melaksanakan pekerjaan serta indikator proses rotasi kerja dengan jawaban ya 8 orang dan jawaban tidak 22 orang, hal ini menunjukkan masih rendahnya motivasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin meneliti pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Motivasi serta dampaknya pada Kinerja Pegawai sehingga judul penelitian ini adalah :

**“PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN KARAWANG”**

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif sering dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi mentradisi sebagai metode untuk penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang sebanyak 130 Orang, yang akan dijadikan obyek penelitian dengan kesesuaian keterpaparan masalah yang hampir sama dan kesesuaian status kepegawaian.

Penentuan jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling Nonprobability Sampling dengan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:84-85) Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dan Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 Orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan jumlah populasi yang ada besar sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 100 Orang yang akan diberikan angket/kuesioner.

Teknik Analisa data yang digunakan adalah analisis jalur dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Jalur**

Analisis Pengaruh Variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien jalur variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja secara terhadap Motivasi dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Koefisien Jalur Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi ( $Y$ )**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.213	2.090		-.102	.919
	Total Kompetensi	.858	.043	.805	20.191	.000
	Total Disiplin Kerja	.141	.050	.122	2.836	.006

a. Dependent Variable: Total Motivasi

**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2019**

Berdasarkan tabel koefisien jalur tersebut dapat diketahui bahwa koefisien jalur Kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi (Y) sebesar 0,805 dan koefisien jalur Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi (Y) sebesar 0,122.

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja

**Tabel 3. Koefisien Determinasi Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 <sup>a</sup>	.834	.814	1.680

a. Predictors: (Constant), Total Disiplin Kerja, Total Kompetensi

**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2019.**

Berdasarkan tabel koefisien determinasi di atas dapat diketahui koefisien jalur variabel lain (ε<sub>1y</sub>) di luar Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi (Y) yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini dengan rumus  $\epsilon_{1y} = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,834} = \sqrt{0,166} = 0,40$ .

Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien jalur variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Koefisien Jalur Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Z)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.222	1.777		-2.376	.019
	Total Kompetensi	.886	.036	.864	24.499	.000
	Total Disiplin Kerja	.164	.042	.137	3.873	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja

**Sumber :** Hasil Pengolahan SPSS, 2019.

Berdasarkan tabel koefisien jalur tersebut dapat diketahui bahwa koefisien jalur Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Z$ ) sebesar 0,864 dan koefisien jalur Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Z$ ) sebesar 0,137.

Analisis Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja

**Tabel 5.** Koefisien Determinasi Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Z$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 <sup>a</sup>	.970	.969	1.429

a. Predictors: (Constant), Total Disiplin Kerja, Total Kompetensi

**Sumber :** Hasil Pengolahan SPSS, 2019.

Berdasarkan tabel koefisien determinasi di atas dapat diketahui koefisien jalur variabel lain ( $\epsilon_{1Z}$ ) di luar Kompetensi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Z$ ) yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini dengan rumus  $\epsilon_{1Z} = \sqrt{1-0,970} = \sqrt{0,030} = 0,173$

Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil analisis pengaruh variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $Y$ ) terhadap Kinerja ( $Z$ ) melalui SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.** Koefisien Jalur Kompetensi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $Y$ ) terhadap Kinerja ( $Z$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.093	1.251		-3.273	.001
	Total Kompetensi	.364	.058	.355	6.281	.000
	Total Disiplin Kerja	.078	.031	.065	2.523	.013
	Total Motivasi	.607	.061	.585	9.997	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja

### Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2017.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa koefisien jalur Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Z$ ) sebesar 0,355, Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Z$ ) sebesar 0,065 dan Motivasi ( $Y$ ) terhadap Kinerja ( $Z$ ) sebesar 0,585.

### Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang sebesar 73,4%. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai sig ( $0,000$ )  $< \alpha$  ( $0,05$ ) dan  $t_{hitung}$  ( $20,191$ )  $> t_{tabel}$  ( $1,983$ ), maka  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja artinya bahwa variabel Kompetensi secara signifikan mempengaruhi Motivasi Kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang, hal ini disebabkan dengan adanya Kompetensi Pegawai yang baik maka Motivasi Kerja akan tinggi, dengan demikian semakin Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang dapat meningkatkan kompetensi pegawai maka Motivasi Kerja Pegawai pun akan semakin meningkat.

Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori tentang pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi oleh Michael Zwell (2000:218) dalam Wibowo (2010:328) bahwa kompetensi menurut posisinya dapat berupa kepemimpinan, manajemen sekolah, kepedulian, dan pelibatan masyarakat, kepemimpinan visioner dan manajemen perubahan, penentuan prioritas, perencanaan, dan pengorganisasian, komunikasi, mempengaruhi dan memotivasi, sensitivitas antar pribadi dan orientasi pada hasil.

Selain itu penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Wanti Arumwanti (Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Vol 12 No. 2/September 2012, Dosen Akademi Pariwisata Medan, 2012) bahwa Pengaruh parsial Kompetensi terhadap Motivasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,426 dan signifikansi  $0,002 < \alpha = 0,005$  artinya Kompetensi terhadap Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, dan hasil penelitian terdahulu oleh Zulia Rifda Daulay (Tesis Magister Manajemen Universitas Terbuka Jakarta, 2014) bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,426 dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ .

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang sebesar 10,0%. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai sig ( $0,006$ )  $< \alpha$  ( $0,05$ ) dan  $t$

hitung  $(2,386) > t_{\text{tabel}} (1,983)$ , maka  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja artinya bahwa variabel Disiplin Kerja secara signifikan mempengaruhi Motivasi Kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang, hal ini disebabkan dengan adanya Disiplin Kerja yang tinggi maka Motivasi Kerja akan tinggi, dengan demikian semakin Tinggi Disiplin Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang maka Motivasi Kerja Pegawai pun akan semakin meningkat.

Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi oleh Sedarmayanti (2010: 381) mengatakan bahwa disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Wanti Arumwanti (Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Vol 12 No. 2/September 2012, Dosen Akademi Pariwisata Medan, 2012) bahwa Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi memiliki koefisien jalur sebesar 0,242 dan signifikansi  $0,002 < \alpha = 0,005$  artinya Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

### **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Motivasi**

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang sebesar 83,4%. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai sig  $(0,000) < \alpha (0,05)$  dan  $F_{\text{hitung}} (1071,819) > F_{\text{tabel}} (3,09)$ , maka  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja artinya bahwa variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja secara signifikan mempengaruhi Motivasi Kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang, hal ini disebabkan dengan adanya Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja yang baik maka Motivasi Kerja akan tinggi, dengan demikian semakin Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang dapat meningkatkan Kompetensi dan Disiplin Kerja maka Motivasi Kerja Pegawai pun akan semakin meningkat.

Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori tentang Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Motivasi Kerja oleh Menurut Spencer (1993) dalam Sudarmanto (2015:237-241) bahwa bentuk-bentuk pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan *coaching, conseling, mentoring, motivating, dan empowering*. Dalam *Motivating* terdapat upaya memberikan motivasi atau dorongan kepada staf atau bawahan agar dapat bekerja dengan lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain itu penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Wanti Arumwanti (Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Vol 12 No. 2/September 2012, Dosen Akademi Pariwisata Medan, 2012) bahwa dari hasil perhitungan pengaruh simultan Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Motivasi diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} (11,275) > F_{\text{tabel}} (2,94)$  dan tingkat signifikansi  $(0,000 < 0,05)$ , artinya Kompetensi dan Kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

### **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara Parsial terhadap Kinerja**

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang sebesar 84,9%. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai sig  $(0,000) < \alpha (0,05)$  dan  $t_{\text{hitung}} (24,499) > t_{\text{tabel}} (1,983)$ , maka  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai artinya bahwa variabel Kompetensi secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang, hal ini disebabkan dengan adanya Kompetensi Pegawai yang baik maka Kinerja

Pegawai akan tinggi, dengan demikian semakin Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang dapat meningkatkan Kompetensi Pegawai maka Kinerja Pegawai pun akan semakin meningkat.

Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori tentang pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi oleh Wibowo (2010:104) bahwa Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Selain itu penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Sariffudin, NIM. 500654701 (TAPM/Tugas Akhir Program Magister Prodi Magister Manajemen Universitas Terbuka Jakarta, 2016) bahwa Kompetensi berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,449. Hal ini memberikan implikasi bahwa Kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai, dan penelitian terdahulu oleh Hendra Eka Putra, Mukhlis Yunus, Mahdani (Jurnal Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala ISSN 2302-0199 pp. 72- 81 Volume 4 No.3 Banda Aceh 2015) bahwa Hasil penelitian secara deskriptif terhadap variabel kompetensi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,462, dimana responden mempunyai persepsi positif terhadap variabel kompetensi. Hasil pengujian hipotesis terhadap variabel kompetensi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh. Hal ini ditandai oleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  ( $0,1\% < 5\%$ ).

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang sebesar 12,1%. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai  $\text{sig}(0,000) < \alpha(0,05)$  dan  $t_{\text{hitung}}(3,873) > t_{\text{tabel}}(1,983)$ , maka  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai artinya bahwa variabel Disiplin Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang, hal ini disebabkan dengan adanya Disiplin Kerja yang baik maka Kinerja Pegawai akan tinggi, dengan demikian semakin tinggi Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang maka Kinerja Pegawai pun akan semakin meningkat.

Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja oleh Hasibuan (2012:193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Yizreel Junus Kende, Hairudinor, dan Nurul Wahyuni (Jurnal *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Juli- Desember 2016 Vol 5, No. 2, ISSN 2541-178X, Fisip Unlam Banjarmasin, 2016) bahwa nilai nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , yaitu:  $3,96 > 2,064$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh 0,2148 atau 21,48%.

#### **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja**

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang sebesar 97,0%. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai  $\text{sig}(0,000) < \alpha(0,05)$  dan  $F_{\text{hitung}}(1622,961) > F_{\text{tabel}}(3,09)$ , maka  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai artinya bahwa variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan

Kabupaten Karawang, hal ini disebabkan dengan adanya Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja yang baik maka Kinerja Pegawai akan tinggi, dengan demikian semakin Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang dapat meningkatkan Kompetensi dan Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai pun akan semakin meningkat.

Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori tentang Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja oleh Spencer (1993) dalam Sudarmanto (2015:237-241) bahwa bentuk-bentuk pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan *coaching, conseling, mentoring, motivating, dan empowering*. Dalam *Motivating* terdapat upaya memberikan motivasi atau dorongan kepada staf atau bawahan agar dapat bekerja dengan lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain itu penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Kristina Nugi Keran (Tesis Magister Manajemen Universitas Esa Unggul, 2012) bahwa Secara simultan Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $\text{sig. } 0,000 < \alpha 0,05$ . Pengaruh yang diberikan kedua variabel tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Kompetensi dan Disiplin Kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang sebesar 34,2%. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai  $\text{sig}(0,000) < \alpha(0,05)$  dan  $t_{\text{hitung}}(9,997) > t_{\text{tabel}}(1,983)$ , maka  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai artinya bahwa variabel Motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang, hal ini disebabkan dengan adanya Motivasi Kerja yang baik maka Kinerja Pegawai akan tinggi, dengan demikian semakin Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang dapat meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai maka Kinerja Pegawai pun akan semakin meningkat.

Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001:205) dalam Wibowo (2010:389-390) bahwa Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Dan teori hubungan antara motivasi dengan kinerja James M. Higin (1982) dalam Tubagus Achmad Darodjat (2015:107-109) bahwa Gabungan antara motivasi dengan upaya-upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya akan melahirkan suatu kinerja, dan Menurut Keith Davis dalam Tubagus Achmad Darodjat (2015:113) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Human Performance, Motivation, dan Ability.

Selain itu penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Zulia Rifda Daulay (Tesis Magister Manajemen Universitas Terbuka Jakarta, 2014) bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,212 dan nilai signifikansi  $0,019 < \alpha = 0,05$ , hasil penelitian terdahulu oleh Kristina Nugi Keran (Tesis Magister Manajemen Universitas Esa Unggul, 2012) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,660 dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ , dan hasil penelitian terdahulu oleh Yizreel Junus Kende, Hairudinor, Nurul Wahyuni (*Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Juli- Desember 2016 Vol 5, No. 2, ISSN 2541-178X, Fisip Unlam Banjarmasin, 2016*) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 52,14%.

### **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara Parsial Melalui Motivasi terhadap Kinerja Pengaruh Kompetensi Melalui Motivasi terhadap Kinerja**

Pengaruh Kompetensi melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang sebesar 84,5%. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai

$\text{sig}(0,000) < \alpha(0,05)$  dan  $t_{\text{hitung}} (6,281) > t_{\text{tabel}} (1,983)$ , maka  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kompetensi Melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai artinya bahwa variabel Kompetensi Melalui Motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang, hal ini disebabkan dengan adanya Kompetensi Melalui Motivasi Kerja yang baik maka Kinerja Pegawai akan tinggi, dengan demikian semakin Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang dapat meningkatkan Kompetensi Melalui Motivasi Kerja maka Kinerja Pegawai pun akan semakin meningkat.

Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebesar 84,5% lebih besar dibanding pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 84%, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Motivasi Kerja menjadi variabel yang memediasi antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.**

Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori tentang pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi oleh Kadarisman (2014:18) bahwa Dari semua peranan SDM dalam meningkatkan fungsi manajemen, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin mendorong dan memotivasi setiap bawahannya untuk berprestasi. Prestasi SDM, terutama ditentukan oleh kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang individu dibentuk oleh kualifikasi yang dimiliki, seperti pendidikan, pengalaman, karakteristik-karakteristik pribadi. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, yaitu dari dalam diri seseorang, dan faktor eksternal, yaitu hal-hal dari luar atau dari lingkungan sekitar.

Selain itu penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Sariffudin, NIM. 500654701 (TAPM/Tugas Akhir Program Magister Prodi Magister Manajemen Universitas Terbuka Jakarta, 2016) bahwa Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebesar 0,721 lebih besar dibandingkan dengan pengaruh Kompetensi secara langsung terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,449. Hal ini memberikan implikasi bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Melalui Motivasi terhadap Kinerja**

Pengaruh Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang sebesar 13,6%. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai  $\text{sig}(0,013) < \alpha(0,05)$  dan  $t_{\text{hitung}} (2,523) > t_{\text{tabel}} (1,983)$ , maka  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai artinya bahwa variabel Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang, hal ini disebabkan dengan adanya Disiplin kerja Melalui Motivasi Kerja yang baik maka Kinerja Pegawai akan tinggi, dengan demikian semakin Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang dapat meningkatkan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja maka Kinerja Pegawai pun akan semakin meningkat.

Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebesar 13,6% lebih besar dibanding pengaruh langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 12,1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Motivasi Kerja menjadi variabel yang memediasi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja oleh Hasibuan (2012:193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.

Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain itu penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Fansyuri Ilham Mudayana, Sri Suryoko (Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 5(1) 2016 Universitas Diponegoro, 2016) bahwa Pengaruh Disiplin Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebesar 0,789 lebih besar dibandingkan dengan pengaruh Disiplin Kerja secara langsung terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,424. Hal ini memberikan implikasi bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi.

### **Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara Simultan Melalui Motivasi terhadap Kinerja**

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan Melalui Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang sebesar 97,1%. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai  $\text{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$  dan  $F_{\text{hitung}} (2218,859) > F_{\text{tabel}} (2,70)$ , maka  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai artinya bahwa variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang, hal ini disebabkan dengan adanya Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi yang baik maka Kinerja Pegawai akan tinggi, dengan demikian semakin Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang dapat meningkatkan Kompetensi dan Disiplin kerja Melalui Motivasi maka Kinerja Pegawai pun akan semakin meningkat.

Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh tidak langsung Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebesar 97,1% lebih besar dibanding pengaruh langsung Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebesar 97,0%, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Motivasi Kerja menjadi variabel yang memediasi antara Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori tentang Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja oleh Hicks (1972:281) dalam J. Winardi (2011:7-8) bahwa problem inti motivasi adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuhan yang khas dan kepribadian unik untuk bekerjasama menuju pencapaian sasaran-sasaran organisasi. Pengimplementasian memerlukan pemahaman secara mendalam tentang proses-proses motivational, mengaitkan kebutuhan-kebutuhan individual dan keterampilan atau keahlian orang-orang yang terlibat di dalamnya dengan sasaran-sasaran organisasi.

Selain itu penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Fansyuri Ilham Mudayana, Sri Suryoko (Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 5(1) 2016 Universitas Diponegoro, 2016) bahwa Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebesar 2,009 lebih besar dibandingkan dengan pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara langsung terhadap Kinerja Pegawai sebesar 1,139. Hal ini memberikan implikasi bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat di simpulkan bahwa Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang berpengaruh positif dan signifikan. Terdapat Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten

Karawang, terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang, terdapat Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. Terdapat Pengaruh Kompetensi melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. Terdapat Pengaruh Disiplin kerja Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. Terdapat Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja secara simultan melalui Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang.

## Referensi :

- Arumwanti, Wanti. 2012. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Sumatera Utara. Dosen Akademi Pariwisata Medan. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Vol 12 No. 2/ September 2012.
- Hendra Eka Putra, Mukhlis Yunus, Mahdani(2015) . Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Motivasi dan implikasinya pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala ISSN 2302-0199 pp. 72- 81 Vol. 4 No 3, Agustus 2015. Magister
- Keran, Nugi Kristina. 2012. Tesis berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang. Jakarta: Universitas Esa Unggul, 2012.
- Ngima, Wanjau Mary. 2013. *Contribution of Motivational Management to Employee Performance. Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology, Kenya.* Joanes Kyongo: 2013.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Standarisasi Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Prabasari, I Gusti Agung Ayu Maya Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Udayana. Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Bali, ISSN 2302-8912, September 2013 Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Udayana.
- Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey, Yantje Uhing, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia, Volume 15 No. 05 Tahun 2015.
- Sarifuddin, 2016. Tugas Akhir berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat. Program Magister Manajemen Universitas Terbuka, 2016.
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Cetakan ke-3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Cetakan ke-21. Bandung: Alfabeta, 2014.

- Sunyoto, Danang. 2011. Riset Bisnis dengan Analisis Jalur SPSS. Cetakan I. Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.