

Pengaruh Motivasi Ombudsman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana

¹Arifin Sirfefa, ²Nur Sayidah, ³Sri Utami Ady

¹arifinsirfefa68@gmail.com, ²nur.sayidah@unitomo.ac.id, ³sri.utami@unitomo.ac.id

^{1,2,3}Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh motivasi Ombudsman dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan bagaimana kepuasan kerja pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini juga menguji pengaruh tidak langsung motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening. Teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling* dengan jumlah responden sebanyak 30 pegawai Dinas Kesehatan Kaimana. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modelling*. Hasil penelitian menyatakan bahwa semua indikator variabel yang digunakan *valid*, dimana setiap variabel memiliki nilai loading factor > 0,5. Variabel juga dinyatakan *reliable*, dimana nilai *CR* lebih besar dari 0.7. Dari lima hipotesis yang dibuat dalam model penelitian, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-statistik: (1) variabel X_1 terhadap Z sebesar 3.79; (2) variabel X_2 terhadap Z sebesar 2.45; (3) variabel X_1 terhadap Y sebesar 0.68; (4) variabel X_2 terhadap Y sebesar 0.79; (5) variabel Z terhadap Y sebesar 3.51; (6) variabel X_1 terhadap Y melalui Z sebesar 2.65; (7) variabel X_2 terhadap Y melalui Z sebesar 1.87. Temuan penelitian ini akan membantu pimpinan untuk merumuskan dan menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kaimana.

Kata Kunci : *motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja, SEM*.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2016) merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai & Basri (2017) kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya sangat ditentukan oleh kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Menurut Sudaryo, Agus, dan Nunung (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, dan produktif. Keyakinan bahwa individu yang terpuaskan akan lebih produktif dari pegawai yang tidak terpuaskan, kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh Motivasi dan Disiplin Kerja.

Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi sendiri sangat penting karena motivasi adalah hal menyebabkan seseorang untuk bersemangat dan menciptakan kegairahan dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Kedisiplinan merupakan cerminan seseorang dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan, dalam perusahaan disiplin adalah hal yang mendasar bagi sumber daya manusia untuk memperlancar jalannya suatu proses pekerjaan, dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan tidak menghambat pekerjaan, maka hal ini tidak akan membuang waktu yang terbuang sia-sia yang dikarenakan jeleknya kedisiplinan dari individu itu sendiri.

Ombudsman adalah lembaga negara yang berfungsi untuk menangani pengaduan masyarakat terhadap pelayanan publik yang tidak memuaskan. Ombudsman bertugas untuk mengawasi, mengevaluasi, dan memberikan rekomendasi perbaikan kepada penyelenggara pelayanan publik. Ombudsman juga berperan sebagai mediator antara masyarakat dan penyelenggara pelayanan publik dalam menyelesaikan sengketa administrasi. Ombudsman memiliki kewenangan untuk melakukan investigasi, inspeksi, dan audit terhadap penyelenggara pelayanan publik. Ombudsman berdasarkan pada prinsip-prinsip independensi, objektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi.

Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana mempunyai permasalahan tentang kehadiran pegawai yang sering tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, hal ini dapat terlihat dari persentase kehadiran pegawai dalam tiga bulan terakhir yang selalu dibawah 95%.

Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana mempunyai permasalahan tentang kehadiran pegawai yang sering tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, hal ini dapat terlihat dari persentase kehadiran pegawai dalam tiga bulan terakhir yang selalu dibawah 95%.

Tabel 1.1 Data Persentase Kehadiran Pegawai

Sumber : Data Sekunder dari Institusi

No.	Bulan	Persentase Kehadiran
1	September 2023	93%
2	oktober 2023	94%
3	November 2023	94%

Dari tabel tersebut, terlihat pada bulan September 2023 persentase kehadiran pegawai sebesar 93%, pada bulan Oktober 2023 persentase kehadiran pegawai sebesar 94%, lalu pada bulan November 2023 persentase kehadiran pegawai tetap sama seperti sebelumnya yaitu 94%. Selanjutnya karyawan juga dinilai masih kurang disiplin dalam bekerja, seperti terlambat datang kerja dan terlambat menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga hal ini tentu menghambat proses operasional perusahaan dan dapat mempengaruhi ketercapaiannya target perusahaan. Kehadiran termasuk dari disiplin kerja, sedangkan kinerja karyawan merupakan suatu capaian pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana dengan mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Ombudsman dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana”.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi kerja menurut McClelland (2017) mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia.

Indikator Motivasi menurut Mc. Cleeland (2017) yaitu:

1. Kebutuhan akan kesuksesan (*need of achievement*)
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Davis (2017) dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Indikator Disiplin Kerja menurut Davis (2017) yaitu:

1. Kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Bekeja etis

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Rivai (2017) merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Indikator Kepuasan kerja menurut Rivai (2017) yaitu:

1. Isi pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan Manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji atau intensif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

Kinerja

Pengertian kinerja menurut Rivai (2017) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

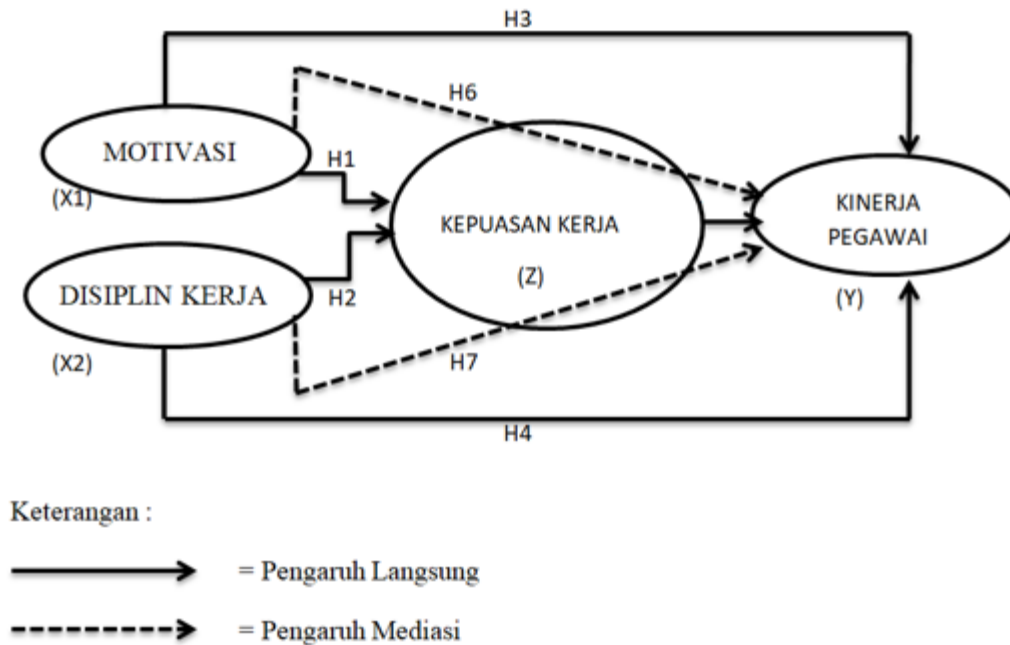
Indikator Kepuasan Kerja menurut Rivai (2017), indikator kepuasan kerja ialah:

1. Kemampuan teknis
2. Kemampuan konseptual
3. Kemampuan hubungan interpersonal

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini bermanfaat untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen (X), dependen (Y) dan intervening (Z). Variable independen (X) penelitian ialah motivasi kerja (X1) dan

disiplin kerja (X2). Sedangkan variable dependen (Y) ialah kinerja karyawan dan variable intervening (Z) ialah kepuasan kerja.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian ialah :

- H₁ : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana
- H₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana
- H₃ : Diduga motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana
- H₄ : Diduga disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana
- H₅ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana
- H₆ : Diduga motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana
- H₇ : Diduga disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana

MOTODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

Variable penelitian memakai 4 variabel, antara lain variable independen, dependen dan intervening. Menurut Azwar (2007:62), Variable Bebas (independent) yaitu suatu variable yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Menurut Sugiyoyo (2018:39) mengemukakan bahwa variabel terikat

(Dependent) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*Independent*). Menurut Sugiyono (2018:39) *variable intervening* merupakan variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Variable pada penelitian ini yaitu:

- a. Variable independen meliputi motivasi kerja dan disiplin kerja
- b. Variable dependen meliputi kinerja karyawan .
- c. Variable *intervening* meliputi kepuasan kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana yang berada yang berjumlah 30 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* atau *sensus*. *Sampling jenuh* atau *sensus* merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk itu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memakai data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat diproses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan *system statistic*. Sumber data penelitian ialah data primer. Data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner ke responden yakni Dinas Kesehatan Kabupaten Kaimana.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui *interview* dan kuesioner. Penelitian ini memakai skala likert pada pengukuran hasil jawaban kuesioner.

Motode Analisis

Metode analisis data yang dipakai ialah *Partial Least Squares (PLS)*. PLS ialah teknik analisis metode baru yang dipelopori Herman World, PLS biasa disebut sebagai *soft modeling*. Dengan PLS, persamaan struktural dengan ukuran sampel relatif kecil dapat dimodelkan serta asumsi normal multivariate tidak diperlukan. Model pengukuran dipakai dalam pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur, dan model struktural dipakai dalam pengujian hubungan kausalitas. Pemodelan jalur PLS di kembangkan sebagai alternatif dari *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan landasan teori yang lemah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Outer Model

Evaluasi Outer Model memakai indikator reflektif ditinjau dari *convergent validity*, *discriminant validity* indikator dan *composite reliability* pada blok indikator. Perancangan model pengukuran pada PLS berbasis pada teori dan hasil penelitian empiris yang sebelumnya sudah peneliti jelaskan. Semua model bersifat reflektif dan di buat sebagai diagram jalur.

Convergent Validity

Convergent validity dianalisis dengan melihat tabel *outer loadings*. Batas *loading factor* sebesar 0,5. Jika nilai *loading factor* > 0,5 maka *convergent validity* terpenuhi, jika nilai *loading factor* < 0, 5 maka konstruk harus di drop dari analisis (Ghozali, 2016). Berikut ini hasil perhitungan *convergent validity* :

Tabel 4.5
Hasil Perhitungan *Outer Loadings*

Motivasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Keterangan
0.826				Valid
0.883				Valid
0.805				Valid
0.788				Valid
0.565				Valid
	0.539			Valid
	0.665			Valid
	0.655			Valid
	0.711			Valid
	0.751			Valid
	0.658			Valid
	0.727			Valid
		0.596		Valid
		0.834		Valid
		0.780		Valid
		0.778		Valid
		0.795		Valid
		0.852		Valid
		0.809		Valid
		0.598		Valid
		0.663		Valid
		0.755		Valid
		0.897		Valid
		0.767		Valid
			0.939	Valid
			0.970	Valid
			0.728	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan seluruh *outer loading indicator* konstruk memiliki nilai $loading > 0.5$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran ini memenuhi validitas konvergen.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. *Discriminant validity* didasarkan pada nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2016). Berikut ini hasil perhitungan dengan menggunakan *cross loading* :

TABEL 4.6
Hasil Perhitungan *Cross Loading*

	MOTIVASI (X1)	DISIPLIN KERJA (X2)	KINERJA PEGAWAI (Y)	KEPUASAN KERJA (Z)
X1.1.1	0.826	0.613	0.710	0.601
X1.1.2	0.883	0.564	0.680	0.680
X1.2.1	0.805	0.557	0.641	0.526
X1.2.2	0.788	0.578	0.606	0.698
X1.3.1	0.565	0.400	0.409	0.558
X2.1.1	0.202	0.539	0.261	0.246
X2.1.2	0.394	0.665	0.420	0.548
X2.2.1	0.463	0.655	0.538	0.524
X2.2.2	0.570	0.711	0.608	0.640
X2.3.1	0.590	0.751	0.662	0.668
X2.3.2	0.458	0.658	0.434	0.497
X2.4.1	0.487	0.727	0.524	0.525
Y1.1	0.795	0.692	0.939	0.921
Y1.2	0.730	0.768	0.970	0.846
Y1.3	0.386	0.600	0.728	0.507
Z1.1.1	0.439	0.545	0.501	0.596
Z1.1.2	0.704	0.538	0.709	0.834
Z1.2.1	0.675	0.493	0.710	0.780
Z1.2.2	0.688	0.614	0.590	0.778
Z1.3	0.661	0.713	0.722	0.795
Z1.4.1	0.759	0.656	0.669	0.852
Z1.4.2	0.560	0.670	0.781	0.809
Z1.5.2	0.554	0.642	0.656	0.698
Z1.6.1	0.654	0.586	0.543	0.663
Z1.6.2	0.544	0.597	0.609	0.755
Z1.7.1	0.762	0.658	0.867	0.897
Z1.7.2	0.690	0.512	0.678	0.767

Sumber : Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan seluruh *outer loading indicator* konstruk memiliki nilai *loading* > 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran ini memenuhi validitas konvergen.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha Composite Reliability

Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan nilai *composite reliability* (ρ_c). Dimensi dianggap reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* (ρ_c) diatas 0.7 (Ghozali, 2016). Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk.

Nilai Composite Reliability (pc)

VARIABLE	COMPOSITE RELIABILITY	NILAI KRITERIA	KETERANGAN
Motivasi (X1)	0,852	≤ 0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,816		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,921		Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,939		Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)

Menurut Ghozali (2016) konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* diatas 0,7. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian dinyatakan memenuhi reliabel atau valid.

Cronbach's Alpha

Uji *reabilitas* dapat diperkuat dengan melihat nilai Hasil *cronbach's alpha*. Dengan melihat data nilai *cronbach's alpha* maka dapat diketahui sejauh mana tingkat keandalan suatu konstruk variabel.

Nilai Cronbach's Alpha

VARIABLE	CRONBACH'S RELIABILITY	NILAI KRITERIA	KETERANGAN
Motivasi (X1)	0,834	≤ 0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,802		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,860		Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,934		Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)

Berdasarkan hasil output *cronbach's alpha*, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan semua konstruk yaitu 0,70. Disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam model yang diestimasi memiliki reliabilitas yang baik sehingga dapat melanjutkan eksekusi model selanjutnya.

Evaluasi Inner Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian. Model *structural* dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen dan *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance*. Bilai nilai *R-Square* lebih besar dari 0.2 maka dapat diinterpretasikan bahwa predictor laten memiliki pengaruh besar pada *level structural*. Menurut Chin (1998) nilai *R-Square* lebih dari 0,67 mengidentifikasi bahwa model

baik, nilai *R-Square* lebih dari 0,33 mengindikasikan bahwa model moderat, nilai *R-Square* lebih dari 0,19 mengindikasikan bahwa model lemah. Berikut hasil perhitungan *R-Square*:

Nilai Perhitungan *R-Square*

Variable	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.792	0.768
Kepuasan Kerja (Z)	0.828	0.815

Sumber : Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)

Berdasarkan nilai *R Square Adjusted*, maka Variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (Z) sebesar 0.792 atau sebesar 79.2% (baik). Sedangkan sisanya 20.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti lebih lanjut. Variabel kepuasan kerja (Z) dipengaruhi oleh motivasi (X1), disiplin kerja (X2) sebesar 0.828 atau 82.8% (baik). Sedangkan sisanya 17.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti lebih lanjut.

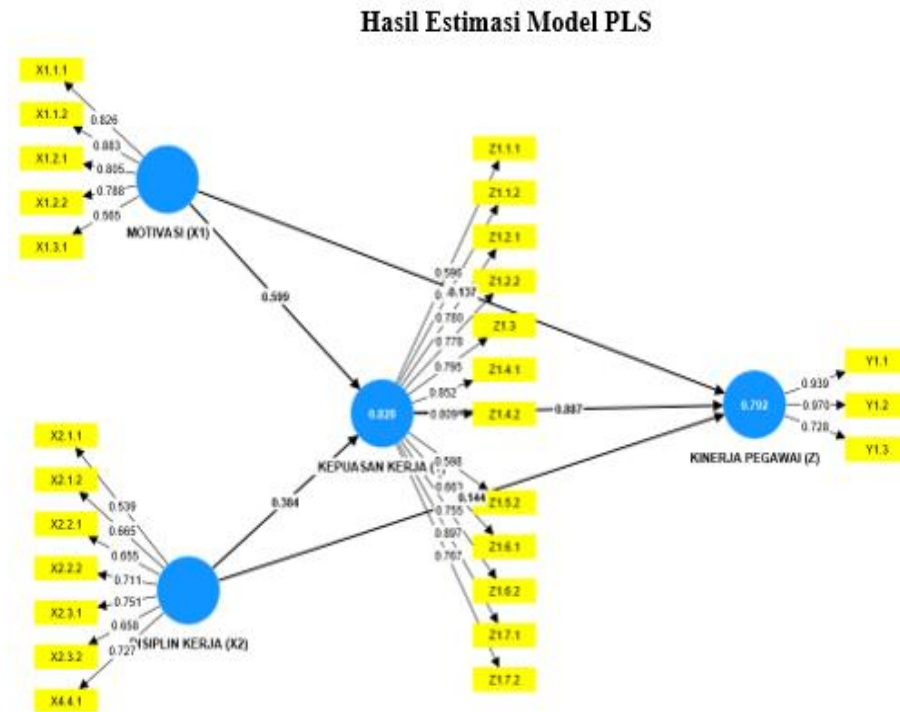
Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat *P-value* dan membandingkan nilai *t* hitung dengan nilai *t* tabel, jika nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel dan memiliki nilai *P-value* di bawah 0,05 maka hubungan antara variabel signifikan dan dapat dianalisa lebih lanjut. Dengan jumlah data 35, nilai *t* tabel ($\alpha = 5\%$) sebesar 2.030. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut :

Hasil Pengujian Hipotesis					
	Pengaruh Langsung	T Tabel $\alpha = 5$	T Statistics (O/STDEV)	P Value	Ket.
H1	Motivasi (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	1.996	3.793	0.000	Signifikan
H2	Disiplin Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	1.996	2.452	0.014	Signifikan
H3	Motivasi (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	1.996	0.688	0.491	Tidak Signifikan
H4	Disiplin Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	1.996	0.794	0.427	Tidak Signifikan
H5	Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	1.996	3.518	0.000	Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS).

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa dari 7 jalur, terdapat 7 jalur yang menunjukkan pengaruh yang signifikan.



Gambar 2 Model Bootstrapping

Sumber : Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dipaparkan, diketahui bahwa dengan nilai t hitung $> t$ table (3.793 > 1.996) serta p values sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Bambang Nuryatin (2019) dan penelitian dari Nona Risky (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dipaparkan, diketahui bahwa dengan nilai t hitung $> t$ table (2.452 > 1.996) serta p values sebesar 0.014 ($p < 0,05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja terbukti diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Wijayanti, Karisna (2019) dan penelitian dari Nona, Risky (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dipaparkan, diketahui bahwa dengan nilai t hitung $> t$ table (0.688 < 1.996) serta p values sebesar 0.491 ($p < 0,05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang

menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai signifikan terbukti tidak diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Uhing, Yantje (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dipaparkan, diketahui bahwa dengan nilai t hitung $> t$ table ($0.794 < 1.996$) serta p values sebesar 0.427 ($p > 0,05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti tidak diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Filiantoni, Bryan dkk (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dipaparkan, diketahui bahwa dengan nilai t hitung $> t$ table ($3.518 > 1.996$) serta p values sebesar $0,000$ ($p < 0,05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai signifikan terbukti diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sormin dkk (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dipaparkan, diketahui bahwa dengan nilai t hitung $> t$ table ($1.872 < 1.996$) serta p values sebesar 0.061 ($p > 0,05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja terbukti tidak diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil M, Pratama dkk (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian, berdasarkan pengumpulan dan menganalisis terhadap data-data yang telah diperoleh dari responden dengan menggunakan analisis PLS, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kaimana.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kaimana.
3. Motivasi mempunyai pengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kaimana.
4. Disiplin kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kaimana.
5. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kaimana.
6. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kaimana
7. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kaimana

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Zein. Wahyono. 2000. Psikologi Industri. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia.
- Agustian, Oki. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Thesis tidak diterbitkan. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.
- Ahmad. 2021. Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup. (Online). (<https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>, diakses 17 Maret 2023).
- Auliani, Rizka. Wulanyani, Ni Made Swasti. 2017. Faktor-faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata di Denpasar. Jurnal Psikologi Udayana, 4 (2): 426-434.
- Fathoni, Abdurrahmat. dkk. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Motivasi Kerja - Budaya Kerja - Kinerja Pegawai - Pengawasan). Bandung: Alqaprint Jatinangor.
- Fattah, Hussein. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri). Yogyakarta: Elmaterra.
- Gainau, Maryam. 2016. Pengantar Metode Penelitian. Yogyakarta: Kanisius.
- Hastutik, Puput. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BPR Syariah KC Semarang. Thesis. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga. Salatiga.
- Ichsan, Reza Nurul. Nasution, Lukman. 2020. Sosialisasi Pelatihan Disiplin Kerja Karyawan Restaurant Kenanga Garden Medan. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Maju UDA, 1 (3): 127-132.
- Indrasari, Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Irmayani, Ni Wayan Dian. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Jauhary, Hadziq. 2019. Hidup Sukses dengan Disiplin. Semarang: Mutiara Aksara.
- Juhana, Dudung. Haryati. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship, 7 (2): 84-94
- Kho, Budi. 2020. Pengertian Kepuasan Kerja dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. (Online). (<https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-kepuasan-kerja-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja-job-satisfaction/>, diakses 26 Maret 2023).
- Merdiansyah, Hengky Arieftian. Dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan). Jurnal Ekonomi, 10 (2).
- Mustaqhfiroh, Yuyun Sefia. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada CV Gema Nusa di Klaten. Thesis. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta. Yogyakarta.
- Nuryatin, Bambang. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Astron Optindo Industries. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, 4 (6): 309-316.
- Pratiwi, Annisa. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). Thesis tidak diterbitkan. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Prihartana, Widayat. 2015. Teori-teori Motivasi. Jurnal Adabiya, 1 (83): 1-11.
- Purwanggono, Cuk Jaka. 2021. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Purnomo, Bambang Raditya. Dkk. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. Jurnal Akademika, 16 (1): (50-59).

- Ramadhani, Nona Risky. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai PT Temprina Media Grafika Jember. Jember. Thesis tidak diterbitkan. Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Jember.
- Safitri, Erma. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1 (4): 1-11.
- Sayidah, N. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN Disertai Dengan Contoh Penerapannya Dalam Penelitian*. Zifatama Jawara.
- Setiawan, Sobur. 2023. Tutorial Analisa Parsial Model Persamaan Struktural dengan Software SMART-PLS Versi 3. Doha.
- Sugiharjo, Joko. 2016. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2 (1): 146-153.
- Suhariadi, Fendy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Suryani, Hendrayadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif (Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam)*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, Amanda Afriani. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT. Mitra Agung Hermes. Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Tanjung, Hasrudy. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15 (1): 27-36.
- Taruh, Ferdinatus. 2020. *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wijayanti, Karisna. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank BTN Syariah Yogyakarta). Progam Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga. Salatiga.
- Yunus, E., Raditya Purnomo, B., Indrasari, M., Haryati, E., & Hashmi, A. R. (2018). The Effect of Salary Satisfaction, Work Satisfaction and Organizational Commitment To Work Intention. *Journal Didaskalia*, 1(1), 45–53. <https://doi.org/10.33856/didaskalia.v1i1.54>