

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung

Ni Komang Ari Damayanti⁽¹⁾

Anak Agung Dwi Widyani⁽²⁾

Tiara Carina⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Jalan Kamboja No. 11 A Denpasar

e-mail: dwiwidyani@unmas.ac.id

Diterima: 4 Desember 2023

Direvisi: 16 Januari 2024

Disetujui: 9 Februari 2024

ABSTRACT

Employee performance is the result of work in terms of quality and amount accomplished by a person to work out the responsibilities given. To be able to improve employee performance in an institution, discipline and optimal motivation are needed to be able to encourage people's enthusiasm to increase their performance to the maximum. This research target is obtaining empirical evidence of the impact of work discipline on employee performance with work motivation at the Klungkung Regency PUPRPKP Service. The population and sample in this research were all staff at the Klungkung Regency PUPRPKP Service, totaling 71 employees. Data collected through questionnaires and interviews using SEM-PLS version 3.0. The research results show that: work discipline and motivation has a positive and significant impact on employee performance. Advice for future research is able to include other variables such as work environment.

Keywords: *work discipline; work motivation; employee performance*

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dengan kualitas serta jumlah yang diraih seseorang perihal pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan. Untuk dapat mengembangkan performa pegawai di sebuah instansi, diperlukan adanya kedisiplinan serta motivasi kerja yang baik hingga mampu mendorong semangat pegawai dalam meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan bukti empiris terkait pengaruh kedisiplinan kerja atas kinerja pegawai beserta motivasi kerja menjadi variabel mediasi pada Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung. Populasi serta sampel pada penelitian ini ialah seluruh pegawai PNS di Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung sebanyak 71 pegawai. Pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara dengan teknik analisa data berbantuan SEM-PLS versi 3.0. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya : kedisiplinan serta motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan atas kinerja pegawai. Saran terhadap penelitian mendatang ialah agar mampu mencakup variabel lainnya seperti lingkungan kerja.

Kata Kunci : *disiplin kerja; motivasi kerja; kinerja pegawai*

Pendahuluan

Seiring berkembangnya zaman digitalisasi saat ini menjadikan organisasi baik pemerintah maupun swasta untuk mampu berkembang serta memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Layanan yang sistematis tercipta daripada SDM yang berorientasi pada efektivitas dan efisiensi kinerja dengan memperhatikan dinamika persaingan yang semakin ketat dimana instansi hanya dapat membentuk daya kompetensi yang sementara (D'Aveni *et al*, 2010). Kinerja yang baik menjadi salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi dan dipandang sebagai *'thing done'*, dimana hal tersebut dapat dijadikan cerminan dari suatu perusahaan untuk membangun citra baik perusahaan (Hasibuan, 2014). Menurut Sutrisno (2016) kinerja ialah suatu keberhasilan individu terkait pelaksanaan tugas dirinya, ataupun hasil kerja yang mampu diraih seorang individu ataupun kelompok terhadap wewenang serta tugasnya masing-masing. Rahayu (2017) mengutarakan bahwasanya kinerja ialah sebuah hal yang vital dalam menciptakan keberhasilan pada sebuah organisasi untuk meraih tujuannya. Hal tersebut menyatakan bahwa kinerja merupakan hal penting dalam semua jenis organisasi atau instansi baik itu swasta ataupun pemerintahan, termasuk di antaranya Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman (PUPRPKP).

Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung yang memiliki tujuan menciptakan wilayah yang memiliki infrastruktur yang memadai di Kabupaten Klungkung, sehingga dengan demikian seiring pesatnya pembangunan infrastruktur di Kabupaten Klungkung membuat Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung harus lebih meningkatkan kinerjanya agar pembangunan infrastruktur dapat selesai dengan cepat dan tepat sehingga dapat digunakan dalam menunjang kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Klungkung. Pada tahun 2022 hanya terdapat 2 (dua) kegiatan yang terealisasi 100% dan 10 (sepuluh) kegiatan lainnya belum terealisasi dengan optimal dimana hal ini dikarenakan adanya pengurangan biaya kegiatan dimana anggaran yang seharusnya dialokasikan ke Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung ditujukan sebagian untuk kegiatan penanganan Covid-19 di Kabupaten Klungkung. Dengan adanya realokasi anggaran tersebut mempengaruhi disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai, dimana karena adanya anggaran yang terbatas pada Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung membuat disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai menurun.

Selain hal di atas terdapat bermacam aspek yang wajib diperhatikan dalam pengembangan kinerja pegawai untuk merelalisasikan sasaran yang sudah ditetapkan, diantaranya adalah disiplin kerja. Menurut Maharani (2010) upaya sumber daya manusia dalam pengembangan kinerja karyawannya tak lepas daripada sikap disiplin. Disiplin ialah sebuah sikap yang selalu

menyesuaikan terhadap ketentuan yang ada. Menurut Rivai (2004:57) kedisiplinan kerja ialah sebuah media yang dipergunakan manajer dalam berinteraksi dengan karyawannya hingga diharapkan dirinya melakukan perubahan sikapnya, dan memberikan peningkatan kesadaran seorang individu menaati seluruh ketetapan instansi serta norma yang ada.

Diperlukan disiplin kerja yang baik untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Data absensi dapat dipergunakan sebagai indikasi dari kedisiplinan pegawai. Dengan melihat data absensi pegawai pada suatu organisasi, maka dapat diketahui tingkat kedisiplinan pegawai setiap bulannya yang mampu dipakai menjadi pedoman penetapan kebijakan organisasi. Masalah yang berkenaan dengan disiplin kerja pada Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung yaitu tingkat kehadiran pegawai yang berfluktuasi setiap bulannya yang mampu memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Adapun hal tersebut selaras terhadap riset daripada Dewi, *et al.* (2021), Ekhsan (2019), Hasibuan, *et al.* (2019), dan Hutajulu, *et al.* (2021) yang menyebutkan bahwasanya kedisiplinan bekerja berpengaruh positif serta signifikan atas kinerja karyawan. Di sisi lain, riset yang dilaksanakan oleh Candana, *et al.* (2020) mendapatkan hasil yang sebaliknya, bahwasanya kedisiplinan kerja tak berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan.

Selain mempunyai pengaruh atas kinerja, kedisiplinan juga dapat meningkatkan antusias pegawai pada suatu instansi. Ketika seorang karyawan memiliki taraf kedisiplinan yang besar maka hendaknya hal itu memotivasi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selaras terhadap hasil riset yang dilaksanakan oleh Jufrizen (2021) yang mengutarakan bahwasanya kedisiplinan kerja berpengaruh positif serta signifikan atas motivasi bekerja. Serta juga didukung dengan riset daripada Widyawati (2021), Wijaya, *et al.* (2021), serta penelitian oleh Fahmi (2021) yang memberikan hasil bahwasanya kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan atas motivasi bekerja, yang berarti semakin meningkat sebuah kedisiplinan kerja, maka motivasi daripada karyawan untuk bekerja juga semakin mengalami peningkatan.

Disamping kedisiplinan bekerja, motivasi juga memiliki peranan penting yang mampu memberikan dampak atas kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Gibson *et al.* (dalam Riani, 2011:123-124) motivasi kerja ialah sebuah aspek psikologis yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana dalam pencapaian tujuan yang ingin dicapai organisasi, selalu terdapat peran besar dari setiap pegawainya. Suatu organisasi harus memberikan fokus terhadap motivasi terkait pekerjaan guna menstabilkan kenyamanan serta kepuasan pegawai untuk bekerja. Permasalahan terkait motivasi kerja yang terjadi pada Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung yaitu adanya harapan pegawai yang kurang terpenuhi dalam bekerja seperti waktu

penerimaan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) yang kurang tepat waktu sehingga mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam bekerja.

Taraf produktivitas pekerjaan yang tinggi daripada seorang pegawai juga tak luput daripada sebuah motivasi, yaitu motivasi untuk memberikan kinerja terbaik kepada organisasi. Sehingga dengan kata lain motivasi kerja menjadi hal vital bagi setiap instansi sebab melalui motivasi kerja, pegawai menjadi lebih produktif sehingga mampu memberikan pengaruh atas kinerjanya. Hal tersebut selaras oleh riset daripada Dewi, *et al* (2021), Indraningrat, *et al.* (2022), Susanto (2019), Maharani, *et al.* (2022), dan penelitian Hustia (2020) yang menunjukkan bahwasanya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terkait kinerja, yang memiliki arti semakin baik motivasi kerja karyawan untuk bekerja di suatu instansi, tentunya semakin meningkat pula kinerjanya. Namun, penelitian Hidayat (2021) menyatakan hasil yang berbeda dimana motivasi tidak mempunyai pengaruh atas kinerja karyawan.

Motivasi kerja mempunyai peran vital yang mampu memberikan pengaruh terhadap taraf keahlian pelaksanaan tugas, hingga suasana yang tercipta dapat memberikan dorongan prestasi kerja yang optimal dan memberikan kenaikan yang optimal untuk kinerja karyawan. Diraihnya visi dan misi sebuah institusi juga bergantung daripada performa pegawainya yang optimal, sebab motivasi ialah sebuah sarana peningkat produktivitas kerja.

Wijaya, *et al.* (2021) memberikan pernyataan bahwasanya kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh atas kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang artinya motivasi ialah sebuah harapan seseorang dalam beraktivitas guna meraih tujuan instansi yang diselaraskan oleh keahlian seorang individu dalam pemenuhan keperluan individu. Oleh sebab itulah disiplin kerja mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai pemediasi.

Penelitian ini mengaplikasikan *goal setting theory*. Dimana *goal setting theory* ini dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968, teori ini berlandaskan fakta yang mengasumsikan bahwasanya target (gagasan mendatang untuk keadaan didepan) menjadi peranan vital untuk melakukan tindakan (Mahennoko, 2011). Teori ini juga menyatakan bahwasanya karyawan dengan komitmen yang besar dapat memberikan pengaruh pada suatu organisasi. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamasari, 2019). Berdasarkan pendekatan dari *Goal-Setting Theory*, kesuksesan karyawan untuk melakukan tata kelola terhadap suatu instansi serta pencapaian targetnya, variabel seperti disiplin serta motivasi kerja ialah menjadi aspek penentunya. Semakin tinggi aspek penentu tersebut, tentunya akan meningkatkan potensi kesuksesan peraih target dan tujuan (Dhermawan, *et al* 2012).

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi? Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan fenomena beserta hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti antusias dalam melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung”.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan kajian teori maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H4: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung, JL. Gajah Mada No. 47 Semarang. Adapun peneliti memilih tempat riset ini sebab peneliti bekerja di organisasi tersebut serta cukup mengenal situasi pada organisasi ini. Obyek penelitiannya meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, serta kinerja pegawai di Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung. Sampel pada penelitian ini ialah semua PNS di Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung yang berjumlah 71 orang, dengan melalui penetapan sampel yang ada melalui metode sensus ataupun sampling jenuh. Teknik pengumpulan data disini melalui kuesioner serta wawancara. Adapun metode analisa datanya melalui pendekatan metode *alternative* dengan basis *variance* ataupun *component base SEM* yang dikenal sebagai *partial least square (PLS)* melalui *software SmartPLS* versi 3.0

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengolahan data dalam penelitian ini melalui metode *PLS* berbantuan program *SmartPLS* 3.0. Mekanisme analisa yang ada mencakup evaluasi model pengukuran yang dikenal dengan *measurement model*, *outer model* serta evaluasi model struktural yang dikenal dengan istilah *structural model* ataupun *inner model*. *Convergent validity* merupakan pengukuran *outer model* pertama yang dilaksanakan dengan pemeriksaan atas koefisien *outer loading* pada tiap indikator atas variabel laten yang dimiliki. Sebuah indikator dinyatakan sah apabila *outer loading* lebih tinggi

daripada 0,70 serta nilai $p\text{-value} < 0,05$, hasil pengukuran *outer model* dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Koefisien <i>Outer Loading</i>	<i>P values</i>
Disiplin Kerja (X)	Tujuan dan kemampuan (X ₁)	0,881	0,000
	Teladan pimpinan (X ₂)	0,754	0,000
	Balas jasa (X ₃)	0,771	0,000
	Keadilan (X ₄)	0,849	0,000
	Waskat (pengawasan melekat) (X ₅)	0,732	0,000
	Sanksi hukuman (X ₆)	0,800	0,000
	Ketegasan (X ₇)	0,752	0,000
	Hubungan kemanusiaan (X ₈)	0,846	0,000
Motivasi Kerja (Z)	Gaji (<i>Salary</i>) (Z ₁)	0,897	0,000
	Supervisi (Z ₂)	0,958	0,000
	Hubungan kerja (Z ₃)	0,885	0,000
	Pengakuan atau penghargaan (<i>Recognition</i>) (Z ₄)	0,923	0,000
	Keberhasilan (<i>Achievement</i>) (Z ₅)	0,897	0,000
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas Kerja (Y ₁)	0,844	0,000
	Kualitas Kerja (Y ₂)	0,786	0,000
	Kerjasama (Y ₃)	0,817	0,000
	Pemanfaatan waktu (Y ₄)	0,839	0,000

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1, perhitungan *outer loading* masing-masing indikator pada penelitian ini berada pada range 0,732 – 0,958, dimana semua indikator pembentuk variabel ialah valid atau secara keseluruhan dapat melakukan pengukuran terhadap variabel. Selain itu, nilai $p\text{-values}$ yakni 0,000 yang signifikan ketika derajat α 0,05 menyatakan bahwasanya indikator yang menciptakan variabel laten ialah valid serta signifikan.

Selain perhitungan *outer loading* juga diperlukan pelaksanaan uji *discriminant validity* melalui *cross loading*, suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Hasil pengukuran *Cross Loading* dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 2. Berdasarkan tabel 2, perhitungan *cross loading* dalam penelitian ini dianggap valid karena memiliki *loading factor* paling tinggi terhadap konstruk yang ditargetkan bila dibandingkan terhadap *loading factor* lainnya. Uji ini dapat dilakukan dengan penilaian validitas variabel daripada nilai *average variance extracted* (*AVE*). Model dianggap optimal ketika *AVE* daripada tiap variabelnya lebih tinggi daripada 0,05.

Tabel 2. Hasil Perhitungan *Cross Loading*

	Disiplin Kerja (X)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)
X1	0,901	0,881	0,715
X2	0,754	0,678	0,599
X3	0,771	0,687	0,748
X4	0,849	0,845	0,685
X5	0,732	0,560	0,633
X6	0,800	0,666	0,708
X7	0,752	0,605	0,706
X8	0,853	0,846	0,709
Y1	0,821	0,897	0,771
Y2	0,869	0,958	0,795
Y3	0,818	0,885	0,738
Y4	0,848	0,923	0,812
Z1	0,661	0,639	0,844
Z2	0,808	0,786	0,850
Z3	0,577	0,536	0,817
Z4	0,801	0,809	0,839
Z5	0,621	0,570	0,842

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 3. Hasil Perhitungan Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

	Disiplin Kerja (X)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)
AVE	0,640	0,682	0,840

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 3, nilai *AVE* variabel disiplin dan motivasi kerja serta kinerja pegawai lebih tinggi daripada 0,05 hingga model mampu dinyatakan baik. Sebuah pengukuran mampu dinyatakan reliabel ketika *composite reliability* serta *cronbach alpha* mempunyai nilai lebih tinggi daripada 0,70. Perhitungan *composite reliability* serta *cronbach alpha* dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 4.

Tabel 4. Hasil Perhitungan *Composite Reliability dan Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
Disiplin Kerja (X)	0,934	0,919
Motivasi Kerja (Z)	0,954	0,936
Kinerja Pegawai (Y)	0,915	0,886

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil hitung *composite reliability* serta *cronbach alpha* dalam penelitian ini memperlihatkan nilai *composite reliability* yang berada di kisaran 0,915 – 0,954, serta nilai *cronbach alpha* dikisaran 0,886 – 0,936. Adapun seluruh komponen tersebut dalam penelitian ini memperlihatkan nilai diatas 0,70, yang definisinya ialah variabel pada penelitian ini ialah reliabel. Melalui

perhitungan yang dilaksanakan terhadap *convergent*, *discriminant validity*, dan *reliability* dimana secara menyeluruh memberikan kesimpulan bahwasanya indikator pembentuk variabel ataupun model pada penelitian ialah valid serta reliabel.

Langkah analisa selanjutnya yaitu menggunakan pengukuran *inner model* yang dilakukan melalui pendekatan *R-Square* (R^2), *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2), serta *Goodness of Fit* (*GoF*). *R-Square* (R^2) mampu memperlihatkan daya pengaruh daripada variabel eksogen atas variabel endogen.

Tabel 5. Hasil Perhitungan *R-Square* dan AVE

Variabel	<i>R-Square</i>	AVE
Disiplin Kerja (X)	0,000	0,640
Motivasi Kerja (Z)	0,854	0,840
Kinerja Pegawai (Y)	0,739	0,682

Sumber: Data diolah (2023)

Dimana nilai R^2 sebagai disiplin kerja (X) atas kinerja pegawai (Y) ialah sejumlah 0,739, yang mengartikan kinerja pegawai 73,9% dipengaruhi atas disiplin kerja, dan sisanya 26,1% dipengaruhi atas faktor eksternal disamping model penelitian dan tergolong model yang positif. Nilai R^2 sejumlah 0,854, diperlihatkan kepada pengaruh disiplin kerja atas kinerja pegawai yang dijumpai oleh motivasi. Definisinya, variabel disiplin kerja atas kinerja pegawai yang dipengaruhi terhadap motivasi sejumlah 85,4%, sedangkan sisa yang ada sejumlah 14,6% dipengaruhi atas faktor lainnya di samping model penelitian yang termasuk sebagai kategori model yang positif.

Pendekatan *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) ialah pengukuran tingkat optimalitas observasi atas hasil daripada model riset. Nilai Q^2 berada diantara 0 (nol) hingga 1 (satu). Semakin dekat dengan 0, maka nilai Q^2 menunjukkan bahwasanya model penelitian tidak optimal, serta sebaliknya. Ruas perhitungan Q^2 yakni:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,739) (1 - 0,854) \\
 &= 1 - (0,261) (0,146) \\
 &= 1 - 0,038106 \\
 &= 0,9619
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan Q^2 sejumlah 96,10% memperlihatkan bahwasanya 96,19% model mampu menerangkan korelasi antara variabel, serta sisanya 3,81% ialah faktor eksternal, serta model ini ialah kuat.

Pendekatan *Goodness of Fit* (*GoF*) ialah pola ukur akurasi model secara komprehensif, sebab pendekatan ini ialah sebuah pengukuran tunggal atas *outer model* serta *inner model*. Nilai

daripada *GoF* mempunyai range diantara 0 (nol) hingga 1 (satu). Nilai *GoF* yang dekat dengan 0 ialah kurang optimal, serta sebaliknya. Rumusan untuk mengukur daya daripada model melalui *GoF* meliputi:

$$GoF = \sqrt{(\overline{AVE} \times \overline{R^2})}$$

$$GoF = \sqrt{\{[(0,640+0,840+0,682)/3] \times [(0,854+0,739)/2]\}}$$

$$GoF = \sqrt{[2,162/3] \times [1,593/2]}$$

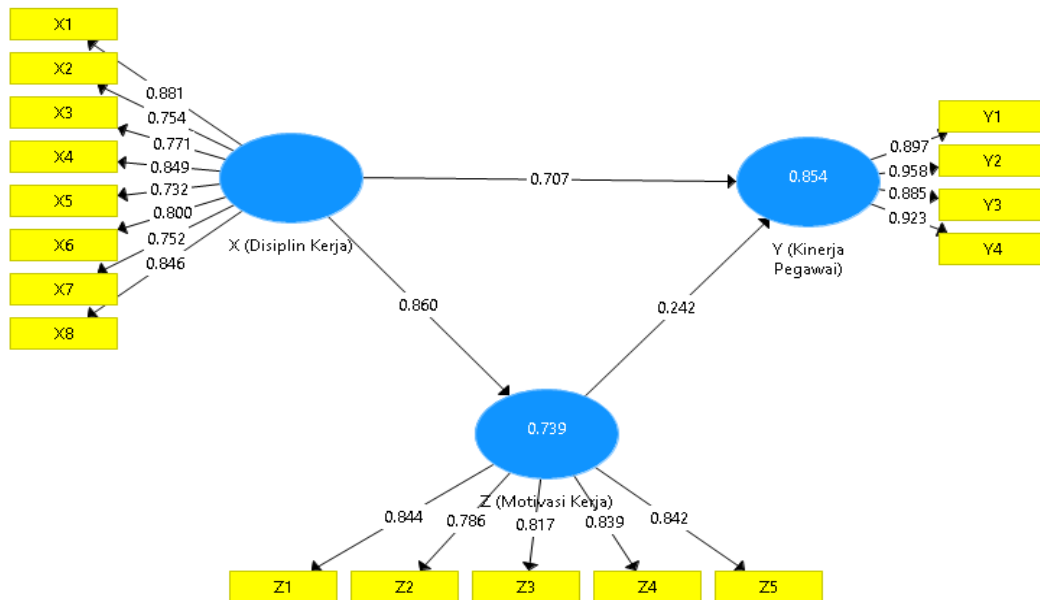
$$GoF = \sqrt{0,721 \times 0,797}$$

$$GoF = \sqrt{0,5746}$$

$$GoF = 0,7580$$

Hasil hitung *GoF* memperlihatkan nilai sejumlah 0,7580 dimana artinya model ini ialah kuat.

Analisa model *SEM PLS*



Gambar 1. Hasil analisis model *SEM PLS*

Melalui gambar 1, output SEM PLS mampu diamati besaran nilai faktor loadingnya berdasarkan tanda panah yang ada di atas variabel serta indikator. Mampu diamati pula jumlah koefisien jalur yang ada di atas garis panah diantara variabel eksogen dan endogen. Disamping itu, mampu diamati pula *R-square* yang ada di lingkaran variabel Kinerja Karyawan dan variabel Motivasi Kerja.

Tabel 6. Hubungan Langsung

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics	P values	Keterangan
X (Disiplin Kerja) -> Y (Kinerja Pegawai)	0,707	7,733	0,000	Significance
X (Disiplin Kerja) -> Z (Motivasi Kerja)	0,860	36,439	0,000	Significance
Z (Motivasi Kerja) -> Y (Kinerja Pegawai)	0,242	2,372	0,018	Significance

Sumber: Data diolah (2023)

Pengaruh kedisiplinan kerja atas performa pegawai memperlihatkan pengaruh positif serta signifikan. Hal tersebut diperlihatkan oleh koefisien jalur daripada variabel disiplin kepada kinerja pegawai sejumlah 0,707 beserta koefisien t-statistik sejumlah 7,733 > t-tabel 1,96, serta nilai signifikansinya sejumlah 0,000 < 0,05. Hasil uji memperlihatkan bahwasanya hipotesis pertama (H_1), yang membuktikan bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh positif atas kinerja mampu dibuktikan. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya peningkatan disiplin kerja akan memberikan peningkatan kinerja pegawai di Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung. Disiplin kerja yang diwujudkan dari pemberian pekerjaan yang selaras atas kemampuan pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Korelasi daripada kedisiplinan bekerja atas kinerja dipaparkan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:96) yakni semakin baiknya kedisiplinan kerja daripada seorang pegawai, tentunya semakin baik pula kinerja yang diperlihatkan. Beberapa riset terdahulu menelaah pengaruh disiplin kerja pula, seperti riset daripada Dewi, et al (2021), hasibuan, et el (2019), Ekhsan (2019), dan Hutajulu (2021) yang mengutarakan bahwasanya disiplin kerja mendapati hasil positif atas kinerja karyawan.

Pengujian mengenai pengaruh kedisiplinan kerja terkait motivasi kerja menunjukkan bahwasanya mempunyai pengaruh positif serta signifikan. Hal tersebut diperlihatkan melalui koefisien jalur daripada kedisiplinan kerja kepada motivasi kerja sejumlah 0,860 beserta t-statistik sejumlah 36,439 > t-tabel 1,96, serta signifikansinya sejumlah 0,000 < 0,05. Hasil uji ini memberikan bukti bahwasanya hipotesis kedua yang mengutarakan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif atas motivasi kerja mampu diterima. Hasil riset menunjukkan bahwasanya peningkatan disiplin kerja mempunyai dampak terhadap peningkatan motivasi kerjanya di Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung. Melalui kedisiplinan kerja yang optimal, motivasi pegawai juga akan meningkat. Beberapa riset terdahulu seperti riset daripada Widyawati (2021), Fahmi (2021), dan Wijaya, et al. (2021) menyatakan bahwasanya kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh signifikan atas motivasi kerja yang definisinya ketika kedisiplinan kerja ditingkatkan, maka akan linier terhadap motivasi karyawan.

Uji terkait pengaruh motivasi kerja atas kinerja pegawai memperlihatkan pengaruh positif serta signifikan, yang diperlihatkan melalui koefisien jalur daripada motivasi kerja atas kinerja

pegawai sejumlah 0,242, beserta koefisien t-statistik sejumlah $2,372 > t\text{-tabel } 1,96$, serta signifikansinya sejumlah $0,018 < 0,05$. Hal tersebut memberikan konfirmasi atas hipotesis 3 yang menuturkan bahwasanya motivasi kerja memiliki pengaruh positif atas kinerja pegawai. Hal tersebut mendefinisikan bahwasanya meningkatnya motivasi kerja yang diwujudkan dengan selalu memastikan aktivitas di dalam organisasi berjalan sesuai standar akan memberikan dampak pada kinerja pegawai pada Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung. Hasil riset selaras terhadap pendapat daripada Dewi, *et al* (2021) dan Indraningrat, *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwasanya motivasi kerja mendapati hasil positif atas kinerja karyawan. Seorang individu yang mempunyai etos kerja serta tanggung jawab tinggi ditinjau daripada motivasi yang dimilikinya. Serta penelitian Susanto (2019), Diana *et al.* (2020), Maharani, *et al.* (2022), dan Hustia (2020) yang menuturkan bahwasanya motivasi mempunyai pengaruh positif atas kinerja.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Total Indirect Effect

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja (X) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,208	0,219	0,089	2,349	0,019

Sumber: Data diolah (2023)

Pengujian pengaruh tidak langsung atau pengujian mediasi pada pengaruh kedisiplinan kerja atas performa pegawai atas motivasinya menunjukkan bahwasanya kedisiplinan kerja memegang pengaruh atas kinerja pegawai beserta motivasi menjadi variabel mediasinya. Hal tersebut diperlihatkan melalui koefisien t-statistik sejumlah $2,349 > t\text{-tabel } 1,96$ serta nilai signifikansinya ialah sejumlah $0,019 < 0,05$. Hasil uji memperlihatkan bahwasanya hipotesis keempat (H₄) yang mengutarakan motivasi kerja dapat menjadi mediator pengaruh kedisiplinan kerja ataskinerja pegawai dapat diterima. Hasil yang diperoleh memaknai bahwasanya semakin tinggi kedisiplinan kerja berbasis motivasi, dapat mengembangkan kinerja pegawai di Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung. Kedisiplinan kerja ialah sikap yang selaras terhadap ketentuan instansi. Hasil riset linier terhadap riset daripada Wijaya, *et al.* (2021) yang menuturkan kedisiplinan kerja mendapati pengaruh signifikan atas kinerja karyawan dengan motivasi, hingga mampu ditarik kesimpulan bahwasanya motivasi mempunyai peran menjadi jembatan penghubung kedisiplinan kerja serta kinerja.

Simpulan

Disiplin kerja mendapati hasil positif serta signifikan atas kinerja pegawai, urain itu memberikan artian bahwasanya kenaikan kedisiplinan kerja berdampak pada meningkatnya kinerja

pegawai pada Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung; Kedisiplinan serta motivasi kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan atas kinerja pegawai. ini memaknai bahwasanya semakin tinggi kedisiplinan kerja serta motivasi yang ada, akan meningkatkan kinerja daripada karyawan. Saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung berkaitan dengan hal ini ialah bersikap adil pada pemberian balas jasa dan sanksi apabila melakukan pelanggaran di lingkungan kantor, bersikap lebih baik dan efektif dalam membantu peningkatan produktivitas pekerjaan, memberikan arahan dan membimbing pegawai agar memberikan hasil kerja dengan kualitas yang terbaik serta membimbing pegawai agar mampu meningkatkan kerja sama baik kepada sesama rekan kerja maupun atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas PUPRPKP Kabupaten Klungkung. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan terdapat variabel lain yang diteliti kedepannya untuk memperlihatkan korelasi yang luas diantara variabel-variabel penjelas. Selain itu pula memperluas lokasi penelitian agar hasilnya dapat digeneralisasi.

Daftar Pustaka

- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47-60.
- D'Aveni, R. A., & Gunther, R. (2010). Hypercompetition. Managing the dynamics of strategic maneuvering. *Das Summa Summarum des Management: Die 25 wichtigsten Werke für Strategie, Führung und Veränderung*, 83-93.
- Dewi, N. K. A. L., Saraswati, N. P. A. S., & Widyani, A. A. D. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemeditasi Pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Kecamatan Sidemen. *VALUES*, 2(2).
- Dewi, N. P. S., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. *EMAS*, 2(3).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fahmi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 52-64.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2011). Organization Behavior Structure-Process. Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa Nunuk Adiarni. *Jakarta: Binarupa Aksara*.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Gunung Agung
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.

- Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of environment and Management*, 2(1), 44-52.
- Indraningrat, A. A. N., Widyani, A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pergi Berlibur Indonesia. *EMAS*, 3(3), 23-34.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.
- Maharani, I. R. (2010). Pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Ciamis.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182
- Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2(2), 106-112.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).