
**Strategies To Increase Employee Motivation And Performance Through Competence And Work
Discipline At The Milla Husada Boyolali Primary Clinic**

**Strategi Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Dan Disiplin Kerja Di
Klinik Pratama Milla Husada Boyolali**

Nunuk Herawati¹, Murni Sulistyowati²

Email: nunukherawati17@gmail.com¹, murnisulistyowati19@gmail.com²

Prodi Perbankan dan Keuangan STIE-AUB Surakarta

Abstract

This study aims to determine the effect of competence, work discipline, motivation on employee performance at the Milla Husada Clinic Pratama Boyolali. The hypothesis in this study is: There is a significant effect of competence, work discipline directly and indirectly on the performance of employees of the Pratama Clinic Milla Husada Boyolali. The population and sample in this study were 46 respondents. This research is a survey research. The data used are primary data by distributing questionnaires to employees of the Milla Husada Clinic Pratama Boyolali. Data were analyzed using validity test, reliability test, t test, F test, R² test, correlation test, direct effect, indirect effect and total effect. The results of the t test show that competence has a significant effect on motivation, work discipline has no significant effect on motivation, competence, work discipline and motivation have a significant effect on employee performance. The F test shows that competence, work discipline and motivation have a significant effect on employee performance simultaneously. The total value of R² is 0.666, meaning that the model with this equation the independent variables (Competence, Work Discipline, Motivation) are able to explain the dependent variable (employee performance) of 66.6%, the remaining 33.4% is explained by other variables outside the model such as: commitment, compensation and others. Path analysis test results show that motivation cannot be used as an intervening variable in the relationship between competence, work discipline and employee performance.

Keywords: Competence, work discipline, motivation, employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja pegawai pada Klinik Pratama Milla Husada Boyolali. Hipotesa dalam penelitian ini adalah : Ada pengaruh yang signifikan kompetensi, disiplin kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai Klinik Pratama Milla Husada Boyolali. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 responden. Penelitian ini merupakan penelitian survei. Data yang digunakan data primer melalui penyebaran kuesioner pada pegawai Klinik Pratama Milla Husada Boyolali. Data dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, Uji R², uji korelasi, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Hasil uji t menunjukkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi, Kompetensi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji F menunjukkan secara simultan Kompetensi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai total R² sebesar 0,666 artinya model dengan persamaan ini variabel independen (Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 66,6% sisanya sebesar 33,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model seperti : komitmen, kompensasi dan lain-lain. Hasil uji analisa jalur menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat dijadikan sebagai variabel intervening pada hubungan kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi, disiplin kerja, motivasi, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu instansi atau organisasi. [1] merupakan individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi yang disebut dengan pegawai, karyawan, buruh, tenaga kerja dan lain-lain (artikel ciputrauceo.net, 2015:6). Sumber daya manusia sebagai seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi ([1])

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya ([2],2011:15)

Klinik merupakan salah satu instansi pelayanan kesehatan umum yang membutuhkan keberadaan sistem informasi yang handal, akurat dan memadai untuk meningkatkan pelayanan kesehatan kepada para pasien.

Menurut dr. Didik Suprpto selaku pimpinan Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Boyolali, beliau menyampaikan bahwa sebagai instansi pelayanan kesehatan, pegawai menjadi aset yang penting karena berperan sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional instansi sehingga pegawai didorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar fungsi utama pelayanan kesehatan dapat dikatakan berhasil.

Mujiati dan Yuyun Yuniar dalam jurnal *Ketersediaan SDM Kesehatan* (2016) ketersediaan sumber daya manusia dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan memegang peranan penting dalam menghadapi peningkatan permintaan terhadap layanan kesehatan. Dengan meningkatnya permintaan layanan kesehatan diperlukan kesigapan petugas atau SDM dalam melayani kunjungan masyarakat (Presentasi Dirjen Binaralkes dalam Rapat Konsultasi Nasional Kefarmasian, 2013). Mengacu pada upaya peningkatan kinerja pegawai, dalam penelitian memfokuskan upaya yang dapat dilakukan untuk membangun kinerja pegawai oleh Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada dengan memperkuat motivasi dengan membangun kompetensi yang positif antar pegawai untuk mencapai kinerja yang maksimal, dan penerapan disiplin pegawai dalam bekerja.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri sendiri yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena alasan untuk mencapai tujuan. Atasan berperan bagi pegawai untuk meningkatkan motivasi karena jika diberikan dorongan baik secara moral atau materi diharapkan

meningkatkan hasil kerja. Motivasi yang baik dapat diukur dari bagaimana pegawai tersebut bertanggung jawab dalam bekerja.

Motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan ([3],2011:171)..

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan ([4], 2010:379). Unsur dalam motivasi meliputi unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkan, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut [4], 2017:271). Kompetensi berpengaruh dalam mewujudkan kinerja yang unggul dalam kegiatan jangka pendek maupun jangka panjang agar dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan hasil yang telah ditetapkan instansi [5](2017).

Penerapan disiplin dalam bekerja juga dibutuhkan untuk menunjang kelancaran aktivitas instansi agar tidak terjadi penyimpangan dan keteledoran ([6], 2015).). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan padanya [7] (2011:134). Disiplin di tempat kerja tidak hanya patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasat mata, seperti penggunaan seragam kerja, datang dan pulang tepat waktu, tetapi melibatkan komitmen, baik dengan diri sendiri ataupun dengan perusahaan ([7] ,2011).

Dalam mewujudkan masyarakat Indonesia sehat perlu adanya pembangunan yang berwawasan kesehatan ([8], 2014). Hal tersebut menjadi dasar didirikannya Balai Pengobatan Milla Husada Pengging Boyolali pada tanggal 13 Oktober 2008 dan pada tahun 2013 telah resmi beralih nama menjadi Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa fenomena yang terjadi di Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada mengenai kinerja pegawai. Disiplin kerja dianggap masih perlu ditingkatkan lagi karena masih banyak pegawai yang sering terlambat ketika masuk kerja. Absensi yang dilakukan masih menggunakan sistem manual, dimana hal itu kurang efektif mengingat saat ini sudah banyak teknologi canggih untuk melaksanakan sistem absensi digital. Peningkatan kompetensi kerja pegawai Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada sudah sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP) yang telah ditetapkan. Namun masih ada pegawai yang bekerja kurang sesuai dengan kemampuannya, karena kurangnya pengadaan pelatihan kerja. Pegawai yang kurang

terampil kerap melakukan kesalahan terutama dalam menggunakan alat seperti komputer. Hal ini dapat memicu timbulnya permasalahan di Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Boyolali?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Boyolali?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Boyolali?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Boyolali?
5. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Boyolali.

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi kompetensi terhadap motivasi di Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Boyolali?
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi disiplin kerja terhadap motivasi di Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Boyolali?
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi kompetensi terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Boyolali?
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Boyolali?
5. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi motivasi terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Boyolali?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei dan mengambil sampel 46 responden dengan menggunakan metode sensus. Objek penelitian ini adalah pegawai Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Boyolali. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisa jalur, uji t, uji F, uji R², Uji Korelasi, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Peneliti telah membagikan kuesioner kepada 46 pegawai Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada yang berisi deskripsi responden. Berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 31 responden (70%), sisanya laki-laki sebanyak 15 responden (30%) di Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Boyolali. Responden berdasarkan usia didominasi oleh responden yang berusia 31 – 40 tahun sebesar 50% (22 responden), diikuti responden yang berusia 21 – 30 tahun sebesar 30% (15 responden), disusul dengan responden yang berusia 41 – 50 tahun sebesar 16% (7 responden), dan responden yang berusia 50 tahun ke atas sebesar 4% (2 responden). Berdasarkan unit kerja didominasi responden unit kerja medis sebesar 70% (33 responden), sedangkan sisanya responden unit kerja non medis sebesar 30% (13 responden). Berdasarkan masa kerja didominasi oleh responden masa kerja 6 – 10 tahun sebesar 50% (22 responden), diikuti oleh responden masa kerja 1 – 5 tahun sebesar 35% (15 responden), dan disusul oleh responden masa kerja >10 tahun sebesar 15% (9 responden).

Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Suatu item dikatakan valid jika nilai probabilitas $< 0,05$, dan tidak valid jika nilai probabilitas $> 0,05$. Hasil dari item-item pertanyaan semua valid karena mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,291).

2. Uji Reliabilitas

Variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas pada Tabel IV. 10 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yaitu Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable

3. Uji Linieritas

Uji linieritas yang akan dilakukan adalah dengan uji Lagrange Multiplivariat. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai C^2 hitung atau $(n \times R^2)$.

Tabel 1. Uji Linieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,027 ^a	,001	-,071	1,25655571

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

Dari tabel diatas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,001 dengan jumlah sampel 46, besarnya nilai c^2 hitung = $46 \times 0,001 = 0,046$ sedangkan nilai c^2 tabel sebesar 55,75. Nilai c^2 hitung < c^2 tabel jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier.

4. Analisa Regresi Jalur**a. Persamaan Regresi Pertama :**

$$Y_1 = 0,643 X_1 + 0,133 X_2$$

$$(0,000)** \quad (0,373)$$

Keterangan Persamaan regresi Pertama:

$\beta_1 = 0,643$ menunjukkan terdapat pengaruh positif Kompetensi (X_1) terhadap Motivasi (Y_1)

$\beta_2 = 0,133$ menunjukkan terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Y_1).

b. Persamaan Regresi Kedua

$$Y_2 = 0,280 X_1 + 0,426 X_2 + 0,265 X_3$$

$$(0,021)** \quad (0,169) \quad (0,123)**$$

Keterangan Persamaan Regresi Kedua:

$\beta_1 = 0,280$ menunjukkan terdapat pengaruh positif kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2).

$\beta_2 = 0,187$ menunjukkan terdapat pengaruh positif Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y_2).

$\beta_3 = 0,244$, menunjukkan terdapat pengaruh positif motivasi (X_3/Y_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2).

5. Uji t

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan seperti table IV.13 Persamaan Pertama maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut :

Tabel 2 Uji t Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,781	2,079		3,261	,002
	Kompetensi	,490	,113	,643	4,341	,000
	Disiplin Kerja	,112	,124	,133	,899	,373

a. Dependent Variable: Motivasi

Dari Uji t diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan untuk variabel Disiplinan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi, karena nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,373 > 0,05$.

Berdasarkan hasil Persamaan Kedua Tabel 3 Uji t Persamaan 2:

Tabel 3 Uji t Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,355	3,138		,750	,457
	Kompetensi	,337	,141	,380	2,399	,021
	Disiplin Kerja	,219	,156	,187	1,400	,169
	Motivasi	,270	,172	,244	1,572	,123

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Uji t diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$, sedangkan Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel $> 0,05$

1. Uji F

Hasil perhitungan F hitung yang dengan Program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196,790	3	65,597	41,515	,000 ^a
	Residual	66,363	42	1,580		
	Total	263,152	45			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai $F = 13,279$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

1. Koefisien Determinasi

a. Koefisien Determinasi Persamaan 1

Tabel 5 Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 ^a	,555	,534	1,616

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

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,555

b. Koefisien Determinasi Persamaan 2

Tabel 6 Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 ^a	,748	,730	1,257

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,748.

Berdasarkan tabel IV.15 dan Tabel IV.16 tersebut di atas maka dapat dihitung nilai R^2 total dengan cara (Ghozali,20005:161) :

1). Menghitung e_1 pada persamaan struktur 1 dengan cara : $\sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,555)} = 0,667$

2). Menghitung e_2 pada persamaan struktur 2 dengan cara : $\sqrt{(1 - R^2)} = \sqrt{(1 - 0,748)} = 0,501$

3). Total $R^2 = 1 - (e_1 \times e_2) = 1 - (0,667 \times 0,501) = 0,666$

Kesimpulan untuk total R^2 pada model yang digunakan adalah 0,666 atau 66,6%, artinya model dengan persamaan ini variable independen (Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi) mampu menjelaskan variable dependen (kinerja pegawai) sebesar 66,6 % sisanya sebesar 33,4 % dijelaskan oleh variable lain di luar model seperti : komitmen, kompensasi dan lain-lain.

2. Korelasi antar variable

Korelasi antar variable dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7 Korelasi antar variabel

		Correlations			
		Kompetensi	Disiplin Kerja	Motivasi	Kinerja Pegawai
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,727**	,739**	,785**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	46	46	46	46
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,727**	1	,600**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	46	46	46	46
Motivasi	Pearson Correlation	,739**	,600**	1	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	46	46	46	46
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,785**	,788**	,727**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 7 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Korelasi antara kompetensi dengan motivasi menunjukkan angka korelasi sebesar 0,739 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai hubungan signifikan dan mempunyai korelasi kuat dengan motivasi karena korelasinya antara 0,6 – 0,799.
- b. Korelasi antara disiplin kerja dengan motivasi menunjukkan angka korelasi sebesar 0,600 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

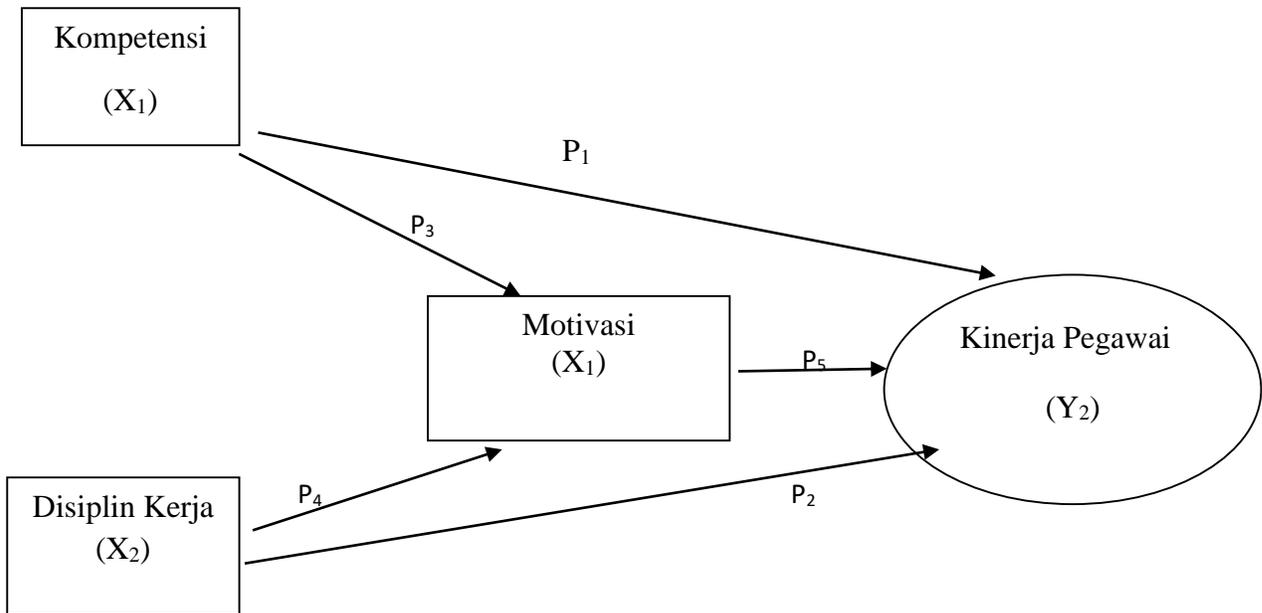
mempunyai hubungan signifikan dan mempunyai korelasi kuat dengan motivasi, karena korelasinya antara 0,6 – 0,799.

- c. Korelasi antara kompetensi dengan kinerja pegawai menunjukkan angka korelasi sebesar 0,785 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai hubungan signifikan dan mempunyai korelasi kuat dengan kinerja pegawai, karena korelasinya antara 0,6 – 0,799.
- d. Korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan angka korelasi sebesar 0,788 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan signifikan dan mempunyai korelasi kuat dengan kinerja pegawai, karena korelasinya antara 0,6 – 0,799.
- e. Korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan angka korelasi sebesar 0,727 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai hubungan signifikan dan mempunyai korelasi kuat dengan kinerja pegawai, karena korelasinya antara 0,6– 0,799.

3. Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total

Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dapat dilihat dalam Gambar 1.

Gambar 1 Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total



Tabel 8 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

		Langsung	Tidak langsung	Total

Model 1	Kompetensi → Kinerja Pegawai	0,280		
	Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0,426		
Model 2	Kompetensi → → Motivasi Kinerja Pegawai ($b_5 \times b_5$)		$0,643 \times 0,265 = 0,170$	
	Disiplin Kerja → Motivasi → Kinerja Pegawai ($b_6 \times b_5$)		$0,133 \times 0,265 = 0,035$	
	Pengaruh total Kompetensi → Kinerja Pegawai melalui motivasi			$0,280 + 0,170 = 0,450$
	Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja			$0,426 + 0,035 = 0,461$

Sumber : data primer diolah,2012

a. Pengaruh langsung

- 1). Hasil uji dengan model persamaan regresi kedua menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai *standardized coefficients beta* sebesar 0,280 dengan signifikansi 0,045 artinya bahwa kompetensi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.
- 2). Hasil uji dengan model persamaan regresi kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai *standardized coefficients beta* sebesar 0,426 dengan signifikansi 0,001 artinya bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh tidak langsung

- 1). Pengaruh tidak langsung variable kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi

Hasil uji dengan model persamaan regresi pertama dan kedua menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap motivasi sebesar 0,643, sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,265. Hasil ini jika dikalikan (0.643×0.265) sama dengan 0,170 . Dari perkalian koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa variable motivasi tidak berfungsi secara efektif sebagai variable intervening dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai karena nilai koefisien pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,280 > 0,170$).

- 2). Pengaruh tidak langsung variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Hasil uji dengan model persamaan regresi pertama dan kedua menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi sebesar 0,133, sedangkan pengaruh motivasi terhadap terhadap kinerja pegawai sebesar 0,265. Hasil ini jika dikalikan (0.133×0.265) sama dengan 0,035. Dari perkalian koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa variable motivasi tidak berfungsi secara

efektif sebagai variable intervening dalam pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai karena nilai koefisien pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh langsung ($0,426 > 0,035$).

c. Pengaruh total

- 1). Berdasarkan hasil model persamaan regresi pertama dan kedua menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,280, sedangkan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebesar 0,170. Sehingga pengaruh total variable kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,450.
- 2). Berdasarkan hasil model persamaan regresi pertama dan kedua menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,426 sedangkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebesar 0,035. Sehingga pengaruh total variable disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,461.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil Penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Hasil analisis regresi pertama
Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi di Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Boyolali.
- b. Hasil analisis regresi kedua
Kompetensi, disiplin kerja, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Rawat Inap Milla Husada Boyolali.
2. Secara individual pengujian terhadap hipotesis penelitian (Uji t) menunjukkan bahwa:
 - a. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.
 - b. Disiplin kerja Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi.
 - c. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - d. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
 - e. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
4. Nilai total R^2 pada model yang digunakan adalah 0,666 atau 66,6%, artinya model dengan persamaan ini variable independen (Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi) mampu menjelaskan

variable dependen (kinerja pegawai) sebesar 66,6 % sisanya sebesar 33,4 % dijelaskan oleh variable lain di luar model seperti : komitmen, kompensasi dan lain-lain.

5. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat dijadikan sebagai variabel intervening pada hubungan kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] V. Rivai, "Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan," 2016.
- [2] A. A. A. P. Mangkunegara, *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai, 2005.
- [3] H. Suwanto and J. Priansa, "Donni, 2011," *Manaj. Sumber Daya Mns. Dalam Organ. Publik dan Bisnis*. Bandung Alf..
- [4] N. Wibowo, "Upaya peningkatan keaktifan siswa melalui pembelajaran berdasarkan gaya belajar di SMK Negeri 1 Saptosari," *Elinvo (Electronics, Informatics, Vocat. Educ.*, vol. 1, no. 2, pp. 128–139, 2016.
- [5] I. Wibowo and W. Saputra, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur," *J. Manaj. Bisnis Krisnadwipayana*, vol. 5, no. 2, 2017.
- [6] Y. Markiz, S. Margono, I. D. Wirawan, and R. Ainur, "The influences of leadership styles, organizational communication, and job satisfaction toward employees' job performance in doing construction jobs: a study on three construction companies in Jakarta," *Russ. J. Agric. Socio-Economic Sci.*, vol. 65, no. 5, 2017.
- [7] A. V. Putri and I. K. Ardana, "Pengaruh motivasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar." Udayana University, 2016.
- [8] I. Octavia and Y. Winarti, "Pengaruh Pendidikan Kesehatan Melalui Peer Educator Terhadap Pengetahuan dan Praktik Cuci Tangan Pakai Sabun (CTPS) pada Siswa Kelas V SD Negeri 016 Samarinda," 2017.