

**PENGARUH DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI
(Studi pada Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan
Keluarga Berencana Lamongan)**

**Mesra Surya Arifien¹, Arian Yusuf Wicaksono², Muhammad Dafid³, Desy
Wulandari⁴**

^{1,2,3,4}Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan, 032231598,
prodimanajemen2022@gmail.com

Abstract. *This research was conducted to find out whether there is an influence of work discipline on employee performance with work motivation as a moderation variable for employees of the Lamongan Population Control and Family Planning Service, this research uses quantitative methods. The population in this study was all employees of the Population Control and family planning service, which amounted to 67 employees, for sample in this study used a total sample where the entire population was used as a sample in the study. In this study, data management used the SPSS 26 application and MRA tests to determine the role of moderation in this study. P. The results of this study show that Work Discipline (X1) has a positive effect on Employee Performance (Y) in the Lamongan Population Control and Family Planning Service. This means that a well-managed work discipline will result in employee compliance with various organizational regulations aimed at improving performance. while Work Motivation (Z) moderates Work Discipline (X1) to Employee Performance (Y) at the Lamongan Population Control and Family Planning Service. This means that motivation is only a variable of moderation, because it weakens the influence of work discipline on employee performance.*

Keywords: *Discipline, Performance, Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi terhadap pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas Pengendalian Penduduk dan keluarga berencana yang berjumlah 67 pegawai, untuk sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampel yang mana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Pada penelitian ini pengelolaan data menggunakan aplikasi SPSS 26 serta uji MRA untuk mengetahui peran moderasi dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan. Hal ini berarti Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. sedangkan Motivasi Kerja (Z) memoderasi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan. Hal ini berarti motivasi hanya menjadi variabel moderasi, karena memperlemah dalam pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin, Kinerja, Motivasi Kerja

LATAR BELAKANG

Indonesia adalah bangsa yang besar dengan latar belakang yang sangat majemuk, untuk menata keberagaman SDM yang ada tidaklah mudah terlebih di era globalisasi yang berlaku saat ini. Belakangan ini permasalahan yang ada di Indonesia semakin kompleks serta ditambah persaingan global di mana dunia kerja sangatlah membutuhkan orang yang mampu bersaing dan mempunyai keterampilan yang baik serta dapat berfikir maju dan juga mempunyai semangat yang tinggi. Salah satu masalah utama adalah pada tata pemerintahan yang baik di organisasi

Received November 30, 2022; Revised November 2, 2022; November 22, 2022

*Corresponding author, e-mail address

pemerintah (Good governance). Dengan adanya pegawai yang mempunyai kualitas akan mempunyai pengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Artinya Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting yang akan menjalankan roda aktivitas organisasi. Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada kinerja manusia (pegawai) yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sehingga sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dari suatu organisasi agar organisasi tersebut berjalan sesuai tujuan yang direncanakan. Menurut (Fachrurazi, 2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Tingginya hasil kerja pegawai dipengaruhi oleh tingginya tingkat disiplin kerja yang dijalankan pegawai, apapun bentuk kegiatan tanpa ditunjang oleh disiplin kecenderungannya akan membawa dampak yang buruk.

Pegawai Negeri Sipil khususnya pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan yang bergerak dalam memenuhi dan melayani kebutuhan masyarakat terutama pada masalah mengendalikan laju pertumbuhan penduduk dengan meningkatkan pelayanan keluarga berencana telah berupaya sebaik mungkin melakukan yang terbaik untuk masyarakat. Permasalahan kinerja pegawai dinas PPKB Lamongan akan berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam pelayanan keluarga berencana. Melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik, tentu saja ini tidak akan terlaksana jika kinerja para pegawai belum maksimal.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai di dinas PPKB Lamongan 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan			Total	Persentase (%)
		Tanpa Keterangan	Izin	Sakit		
Agus	67	2	8	5	15	22.4
Sep	67	1	7	4	12	17.9
Okt	67	1	9	4	14	20.8
Nov	67	3	8	3	14	20.8
Des	67	2	6	6	14	20.8

Sumber : Data Sekunder, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 data absensi di atas, dapat terlihat bahwasannya tingkat absensi para pegawai di Pegawai di Dinas PPKB Lamongan masih sangat perlu ditingkatkan lagi. Karena masih terdapat dari data absensi “Tanpa Keterangan” disetiap bulannya dan absensi “Izin” yang tinggi. Salah satu bentuk disiplin kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Hasil observasi awal peneliti di Pegawai di Dinas PPKB Lamongan menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan perbulannya yang tinggi, yang mana masih banyak pegawai yang tidak masuk kantor pada waktu jam dinas dan tidak melakukan tugasnya dengan target waktu yang telah di rencanakan. Motivasi dan disiplin kerja serta kinerja pegawai, dipengaruhi oleh faktor sosiologis dan faktor psikologis. Oleh karena itu, setiap pegawai perlu dimotivasi dan perlu diterapkan disiplin kerja guna meningkatkan prestasi dalam berkerja. Dengan dimotivasi dan penerapan disiplin kerja nantinya akan tumbuh pada diri pegawai dorongan sehingga mengeluarkan segala usaha, daya dan upaya dengan mematuhi peraturan-peraturan yang ada agar didalam berkerja sehingga memperoleh kinerja yang maksimal

KAJIAN TEORITIS

2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadapp efektivitas arau keberhasilan organisasi. Setiap organisai memperhatikan kinerja pegawainya karena baik/buruknya suatu kinerja akan sangat

mempengaruhi perusahaan. Afandi, (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Indikator Kinerja Pegawai Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu :

- 1) Kualitas (mutu) Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
- 2) Kuantitaas (Jumlah) Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
- 3) Waktu (Jangka Waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
- 4) Kerja Sama Antar Karyawan Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
- 5) Penekanan Biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- 6) Pengawasan Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.2 Disiplin Kerja

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Bejo Siswanto (2013:291) menyatakan bahwasannya “disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Indikator Disiplin Kerja Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:356) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

2.3 Motivasi

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, Anwar Prabu Mangkunegara (2014:61) menjelaskan bahwa motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Selain itu George R Terry dalam Serdamayanti (2017:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.”

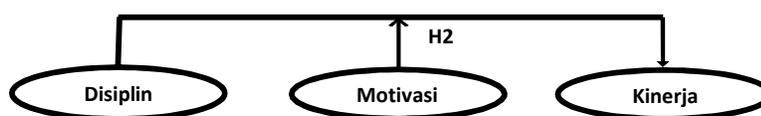
Indikator Motivasi Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

- Balas jasa Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
- Kondisi kerja Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
- Fasilitas kerja Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
- Prestasi kerja Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
- Pengakuan dari atasan Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
- Pekerjaan itu sendiri Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya

Beberapa penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian ini antara lain seperti penelitian yang dilakukan oleh (Karneli, 2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru)” dengan hasil penelitian yang menyatakan “disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) pada Hotel Batiqa dan Hotel Pesonna di Pekanbaru”. Dalam penelitian lain yang dilakukan (Imanda et al., 2016) dengan judul penelitian “Analisis Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Moderating Pada BMT MADANI Sidoarjo” dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Disiplin, kepuasan kerja serta disiplin yang dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja yang dimoderasi motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Penulisan rujukan dilakukan dengan menuliskan nomor referensi dalam kurung [1,2]. Penulisan referensi diawal kalimat juga sama. Jurnal ini sangat menyarankan untuk memakai aplikasi bantu referensi seperti Mendeley atau EndNote. Mendeley lebih disukai karena tidak memerlukan biaya tambahan untuk lisensi aplikasi.

2.4 Hipotesis



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Linda Suprihatin, 2019) menunjukkan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi pada penelitian (Rayyan & Paryanti, 2021) variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Imanda et al., 2016) Disiplin dan kepuasan kerja yang dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja yang dimoderasi motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja

H2 : Motivasi Kerja (Z) memoderasi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Menurut (Sugiyono, 2017) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini adalah Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan yang beralamatkan di Karangmulyo, Sukomulyo kecamatan Lamongan, kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62216. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan yang berjumlah 67 pegawai. Jadi penelitian ini menjadikan seluruh pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan yang berjumlah 67 pegawai sebagai sampel penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan total sampling. (Sugiyono, 2017) mengatakan bahwa total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

3.3 Teknik Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data adalah mengeleompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini pengelolaan data menggunakan aplikasi SPSS 26. Adapun pengujian-pengujian akan dilakukan adalah :

1. Uji Validitas

Didalam bukunya (Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa bahwa “validitas merupakan suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung (correlation item correlation) dengan nilai r table. 1. Bila : r hitung $>$ r tabel, berarti pertanyaan itu dikatakan valid. 2. Bila : r hitung $<$ r tabel, berarti pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas ialah istilah yang digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. (Ghozali, 2018) Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut. 1. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reabel atau konsisten. 2. jika nilai Cronbach's Alpha $<$ 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reabel atau tidak konsisten.

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yaitu Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas dan Uji Autokorelasi.

4. Moderated Regression Analysis (MRA)

Variabel moderasi merupakan variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan lainnya terhadap variabel dependen (Imam Ghozali, 2015). *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Motivasi Kerja digunakan persamaan regresi moderasi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2XZ + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Criterion (Kinerja Pegawai)

α : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X1 : Variabel Predictor (Disiplin Kerja)

Z : Variabel Moderator (Motivasi Kerja)

XZ : Variabel Disiplin Kerja * Variabel Motivasi Kerja.

e : error

5. Koefisien determinasi (R^2)

Di dalam bukunya (Imam Ghozali, 2015). berpendapat koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu).

3.4 Uji Hipotesis

Penelitian ini menguji empat hipotesis yang menggunakan uji yang berbeda-beda, sebagai berikut:

1. Hipotesis I

H0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Ha : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan, diuji dengan menggunakan Uji t sebagai berikut:

1) Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H0 diterima

2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H0 ditolak

Jika H0 ditolak, berarti bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sebaliknya jika H0 diterima berarti variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Hipotesis II

Hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan, diuji dengan menggunakan Uji t dan Uji moderasi sebagai berikut:

1. Uji t

H0 : Motivasi Kerja tidak memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Ha : Motivasi Kerja memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel motivasi kerja sebagai variabel moderating pada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Dengan mempertimbangkan:

1) Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H0 diterima

2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H0 ditolak

Jika H0 diterima maka variabel motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai, sebaliknya jika H0 ditolak maka variabel motivasi kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Uji Moderating

H0 : Motivasi Kerja tidak memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Ha : Motivasi Kerja memoderasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Uji moderating dilakukan untuk melihat apakah variabel motivasi kerja memoderasi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. dengan membandingkan koefisien determinasi dari hasil hipotesis ke-1, sebagai berikut:

a. Jika R^2 (hipotesis ke-2) $\leq R^2$ (hipotesis ke-1) maka H0 diterima

b. Jika R^2 (hipotesis ke-2) $\geq R^2$ (hipotesis ke-1) maka H0 ditolak

Jika H₀ diterima maka variabel motivasi kerja tidak memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebaliknya jika H₀ ditolak maka variabel motivasi kerja memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan dibentuk berdasarkan peraturan daerah kabupaten Lamongan Nomor : 05 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten Lamongan, yang dijabarkan dalam peraturan bupati lamongan Nomor : 65 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan otonomi daerah Kabupaten Lamongan dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi serta mewujudkan pertumbuhan penduduk yang stabil dan keluarga lebih sejahtera di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana. Beralamatkan di Karangmulyo, Sukomulyo Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62216.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas sebagai sebagai pengukur apakah pertanyaan atau kuesioner yang dibuat oleh peneliti benar-benar Valid atau dapat diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil dari pengujian validitas terdapat pada tabel 5 dibawah ini

Tabel 5. Hasil uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	X1	0,572	0.235	VALID
	X2	0,666	0.235	VALID
	X3	0,679	0.235	VALID
	X4	0,683	0.235	VALID
	X5	0,636	0.235	VALID
	X6	0,646	0.235	VALID
	X7	0,658	0.235	VALID
	X8	0,520	0.235	VALID
	X9	0,348	0.235	VALID
	X10	0,332	0.235	VALID
Motivasi Kerja (Z)	Z1	0.613	0.235	VALID
	Z2	0.552	0.235	VALID
	Z3	0.650	0.235	VALID
	Z4	0.742	0.235	VALID
	Z5	0.656	0.235	VALID
	Z6	0.665	0.235	VALID
	Z7	0.699	0.235	VALID
	Z8	0.649	0.235	VALID
	Z9	0.533	0.235	VALID
	Z10	0.497	0.235	VALID
	Z11	0.537	0.235	VALID

	Z12	0.590	0.235	VALID
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.334	0.235	VALID
	Y2	0.328	0.235	VALID
	Y3	0.326	0.235	VALID
	Y4	0.350	0.235	VALID
	Y5	0.524	0.235	VALID
	Y6	0.460	0.235	VALID
	Y7	0.468	0.235	VALID
	Y8	0.403	0.235	VALID
	Y9	0.603	0.235	VALID
	Y10	0.684	0.235	VALID
	Y11	0.418	0.235	VALID
	Y12	0.619	0.235	VALID

Berdasarkan tabel 5 diatas hasil dari uji validitas instrumen semua variabel didapatkan r hitung > r tabel 0,235. Jadi seluruh butir pernyataan / indikator dari variabel independen, moderasi dan dependen terbukti valid dan mampu menjelaskan variabel tersebut.

4.2.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan telah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Alpa	Keputusan
Disiplin Kerja (X)	0,770	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,850	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,670	Reliabel

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel nilai nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan konsistensi indikator bisa digunakan pada waktu yang berbeda.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis grafik dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau histogram dari residualnya.

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov Z

Persamaan Struktural	Kolmogorov-Smirnov Z	Keterangan
X,Z à Y	0,200	Normalitas Terpenuhi

Berdasarkan tabel 7 diatas Uji Kolmogorov Smirnov Z, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang diperoleh model regresi lebih dari α (0,05) ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dan dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar

disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikolinieritas. Salah satu metode untuk mendeteksi ada tidaknya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya yaitu Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan multikolinieritas akan terjadi apabila nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF >10. Hasil uji multikolinieritas terdapat pada tabel 8 berikut

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X)	0,974	1,026
Motivasi Kerja (Z)	0,974	1,026

Berdasarkan tabel 8 diatas hasil dari pengelolaan data diperoleh nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas menggunakan uji Glejser nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolute residual lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heterokedastisitas menggunakan jenis uji Scatterplot dan uji Glejser :

Tabel 9. Hasi Uji Glejser

Dependent Variabel	Constant	Durbin-Watson
Kinerja Pegawai (Y)	Disiplin Kerja (X), Motivasi Kerja (Z)	2,097
	Variabel	Sig.
	Disiplin Kerja (X)	0,382
	Motivasi Kerja (Z)	0,810

Dari Tabel 9 dapat kita lihat output nilai signifikansi (Sig) variabel Disiplin Kerja 0,382 dan Motivasi Kerja 0,810 hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai ABS_RES, hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas signifikansinya diatas 0.05 atau 5 %. sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

4. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi autokorelasi menggunakan pengujian statistik Durbin Watson (DW) hasil perhitungan dari SPSS. Kriteria yang dipakai dalam pengujian ini adalah Jika nilai DW dibawah 0 sampai 1,5 berarti ada autokorelasi positif, Jika nilai DW diantara 1,5 sampai 2,5 berarti tidak ada autokorelasi, Jika nilai DW diantara 2,5 sampai 4 berarti ada autokorelasi negative.

Dari tabel 10 diatas didapatkan nilai Durbin-Watson yaitu 2,097 yang berarti diantara nilai Durbin-Watson 1,5 sampai 2,5 sehingga tidak ada autokorelasi.

4.3.4 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R²) digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama.. Koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini :

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien determinasi

<i>Model Summary</i>	Hasil
<i>R</i>	0,475
<i>R Square</i>	0,226
<i>Adjusted R Square</i>	0,214

1. Berdasarkan tabel 10 diatas maka diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,214 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 21,4% disebabkan oleh variabel Disiplin Kerja sedangkan sisanya sebesar 78,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.
2. Berdasarkan tabel 11 diatas maka diperoleh nilai R Square = 0,226 artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X) mampu menjelaskan perubahan yang terjadi dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 22,6% sedangkan sisanya sebesar 77,4% dapat jelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut
3. $R = 0,475$ artinya kuatnya hubungan antar variabel independen (X) bersama-sama terhadap variabel (Y) yaitu 47,5%.

4.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variable Moderasi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik statistik uji t (parsial), dan Uji Z (Moderasi).

Hipotesis I

1. Uji t

Hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan, diuji dengan menggunakan Uji t sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika H_0 ditolak, berarti bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sebaliknya jika H_0 diterima berarti variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel 12. Hasil Analisis Uji Koefisien Parsial (Uji t)

Variabel	t	Sig.
(Constant)	5,879	
Disiplin Kerja (X)	4,453	0,000

Hasil interpretasi atas hipotesis I penelitian yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut: Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan

Dari tabel 12 diatas hasil penelitian terhadap variabel Disiplin Pegawai (X) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,453 > t_{tabel} sebesar 1,667 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan terbukti atau dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dalam instansi pemerintah, maka kinerjanya akan semakin baik.

Hipotesis II

2. Uji Regresi Moderasi atau Moderated Regression Analysis (MRA)

Menurut Liana (2009) Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Hasil uji Moderated Regression Analysis (MRA) sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Uji MRA

Variabel	Nilai Coefficients (B)	Sig.
(Constant)	-57.634	
Disiplin Kerja (X)	2.078	0,003
Motivasi Kerja (Z)	1.870	0,002
Disiplin Kerja*Motivasi Kerja (XZ)	-.036	0,015

Berdasarkan tabel 13 diatas maka dapat digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -57.634 + 2,078X_1 + 1.870Z_1 + -0,036 X_1 * Z_1 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Disiplin Kerja

Z = Motivasi Kerja

X1*X4 = Interaksi antara Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi

e = Error Term

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1). Pada model regresi ini nilai konstanta sebesar -57,634 menunjukkan bahwa jika variabel independen (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja*Motivasi Kerja) diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai akan penurunan sebesar -18,270.
- 2). Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja pada penelitian ini sebesar 2,078 dapat diartikan bahwa ketika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatann sebesar 2,078.
- 3). Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja pada penelitian ini sebesar 1,870 dapat diartikan bahwa ketika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatann sebesar 1,870.
- 4). Nilai koefisien regresi interaksi antara Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja pada penelitian ini sebesar -0,036 dapat diartikan bahwa dengan adanya interaksi antara Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar -0,036. Pembahasan terkait pengujian hipotesis yang melibatkan variabel moderasi dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (Z) memoderasi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan

Berdasarkan hasil ujian alitik atau Moderated Regression Analysis (MRA) pada tabel 13 menunjukkan variabel moderasi X1_Z mempunyai tingkat signifikansi 0,015 yang berarti signifikansinya $0,015 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian yang diajukan hipotesis ketiga (H2) yaitu Motivasi Kerja (Z) memoderasi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan, diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel moderasi yang memperlemah hubungan variabel disiplin. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau diterima.

4.5 Pembahasan

A. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi Harga sebesar $0.000 < 0,05$. Maka Hipotesis (H1) yang berbunyi “Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan”, diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat

disiplin para pegawai dalam suatu instansi, maka semakin berpengaruh terhadap tingkat kinerja tersebut.

Hal ini sesuai dengan penelitian Firda F. Dkk. (2022), Akhmar Barsah (2019), Aden Prawiro Sudarso (2020), Putu Berliana dkk (2019), Mardiyah T dkk (2019), M. Harlie (2011) menghasilkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik kualitas disiplin pegawai maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

B. Motivasi Kerja (Z) memoderasi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan

Berdasarkan uji MRA tingkat signifikansi variabel Disiplin Kerja dimoderasi Motivasi Kerja menunjukkan hasil nilai 0,015 yang berarti signifikansinya $< 0,05$. Maka Hipotesis (H1) yang berbunyi “Motivasi Kerja (Z) memoderasi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan”, diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mampu menjadi variabel moderasi, tetapi memperlemah dalam pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas PPKB Lamongan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Emillia Imanda, Diana Sulianti K. Tobing, I Ketut Mawi Dwi Payana (2016) yang menghasilkan bahwa variabel disiplin yang dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

4.6 Implikasi Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, adapun implikasi dari penelitian yang telah dilakukan, yaitu dinyatakan dalam bentuk saran-saran yang diberikan melalui hasil penelitian sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat digunakan dalam mengembangkan sumber ilmu pengetahuan di bidang manajemen SDM, khususnya bagi akademisi terhadap kinerja. Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori di bidang manajemen SDM yang di dapati dibangku perkuliahan.
2. Dari indikator-indikator variabel penelitian ini kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain dari variabel-variabel dalam penelitian ini, sehingga untuk penelitian selanjutnya perlu untuk menambahkan variabel-variabel lain yang berhubungan.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan pertimbangan mengenai motivasi dan disiplin agar kinerja pegawai lebih meningkat.
4. Hasil penelitian ini bermanfaat bagi pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan untuk menentukan strategi terhadap kinerja pegawainya

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1). Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan. Hal ini berarti Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja.
- 2). Motivasi Kerja (Z) memoderasi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan. Hal ini berarti motivasi hanya menjadi variabel moderasi, karena memperlemah dalam pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: Bagi Pemerintah Kab. Lamongan, terkhusus pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Lamongan, diharapkan agar selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja para pegawai pemerintah daerah dengan melakukan peningkatan kedisiplinan, motivasi sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dan berdampak pada kepercayaan publik meningkat terhadap pemerintah daerah.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Fachrurazi, F. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori dan Konsep)* (S. K. Putra Harahap (ed.); Issue December). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- [2] Afandi, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- [3] Indrasari, Meithiana. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Indo Pustaka, Sidoarjo, 2017, pp. 51.
- [4] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 ed. 10*.
- [5] Imam Ghozali, H. L. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- [6] Imanda, E., Tobing, D. S. K., Mawi, I. K., & Payana, D. (2016). Analisis Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Moderating Pada BMT MADANI Sidoarjo (Analysis Of Discipline And Work Satisfaction To Employees ' s Performance With Employees ' s Motivation As Moderating Var. *Jurnal Manajemen UNEJ*, 1–5.
- [7] Karneli, L. W. i dan O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4).
- [9] Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BUKU GRAMEDIA MATRAMAN JAKARTA. *IMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- [10] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. In Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.