

**PERAN DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS PANJI  
KABUPATEN SITUBONDO**

Ulfi Nurul Fitria  
[202013104@unars.ac.id](mailto:202013104@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Mohammad Yahya Arief  
[YahyaArief@unars.ac.id](mailto:YahyaArief@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi  
[riska\\_ayu\\_pramesthi@unars.ac.id](mailto:riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*Humans are an important and dominant factor in carrying out work or activities in an organization, because humans become actors, determining the realization of organizational goals. The aim of this research is to analyze and test the influence of work discipline, compensation and work stress on performance through work motivation. This research is quantitative research. The population in this study were ASN employees at the Panji Community Health Center. The sampling technique uses saturated sampling. Data analysis and hypothesis testing in this research used the - Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM).*

*The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that work discipline has no significant effect on work motivation, compensation has no significant effect on work motivation, work stress has a significant effect on work motivation, work discipline has no significant effect on performance, compensation has a significant positive effect on performance, work stress has no significant effect on performance, work motivation has a significant effect on performance. The results of the indirect influence hypothesis test show that the variable Work Discipline on Performance through Work Motivation has a positive but not significant effect, Compensation on Performance through Work Motivation has a positive but not significant effect, Work Stress on Performance through Work Motivation has a significant positive effect.*

**Keywords:** *employee performance, job satisfaction, organizational commitment, work discipline, work motivation.*

**I. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah metode yang membahas tentang peran penting manusia dalam suatu organisasi. Manusia merupakan faktor penting dan dominan untuk menjalankan pekerjaan atau kegiatan di dalam suatu organisasi, karena manusia menjadi pelaku, penentu atas terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan berjalan lancar apabila organisasi memiliki SDM yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi dan juga kemampuan untuk

menelola organisasi dengan baik. Oleh karena itu dengan adanya manajemen SDM akan membantu SDM dalam mengembangkan kualitas dan kuantitas. Hasibuan (2019:10) mengatakan bahwa “MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah ilmu serta seni untuk mengatur pegawai dalam memberikan kontribusi secara efektif dan efisien dalam membangun perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakatnya”.

Salah satu kesuksesan pegawai maupun organisasi yaitu dengan

adanya faktor kedisiplinan Sutrisno (2021:103) mengatakan bahwa “Disiplin kerja merupakan salah satu sikap seseorang yang harus sesuai dengan peraturan, tahapan kerja yang ada dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi yang sudah ditetapkan”. Enny (2019:37) mengatakan bahwa “Kompensasi diartikan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang sudah dikerjakan pegawai kepada perusahaan sebagai bentuk penghargaan terhadap partisipasi dan pekerjaan mereka terhadap perusahaan”. Kompensasi merupakan fungsi penting bagi manajemen untuk mempertahankan sumber daya manusianya dalam meningkatkan kinerja serta loyalitas pada suatu organisasinya.

Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2018:429) “Stres kerja adalah situasi di mana seseorang menghadapi tekanan, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan tujuan atau keinginan individu, dan hasilnya dianggap tidak pasti. Stres kerja sering kali terkait dengan permintaan yang tinggi dan ketersediaan sumber daya yang terbatas. Motivasi kerja yang tinggi yang ada pada setiap manusia akan menimbulkan kerja keras. Menurut Robbins dan Judge (2018:127) “Motivasi kerja merupakan Kesiediaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, sepadan dengan kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu”.

Kinerja merujuk pada prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, menurut Kasmir (2019:189–93) “Faktor yang

dapat mempengaruhi kinerja antara lain keterampilan dan keahlian, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja”. Berdasarkan teori kinerja di atas, maka objek penelitian yang diambil yaitu Puskesmas Panji Kabupaten Bondowoso merupakan instansi yang bergerak dalam bidang kesehatan.

Dalam penelitian ini peneliti menjadikan permasalahan yang terdapat pada objek sebagai bahan evaluasi penelitian, dan fenomena yang timbul adalah “Kurangnya efektivitas kinerja pegawai dalam kedisiplinan pegawai, Kompensasi dan stress dalam bekerja”. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti akan melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Peran Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Stres kerja, Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Panji Kabupaten Situbondo”.

## II. LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2016:6) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, perekrutan, pengembangan pemeliharaan dan pemanfaatan tenaga kerja untuk mencapai tujuan, baik pada tingkat individu maupun organisasi”.

### Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) mengatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kepatuhan atau motivasi

individu untuk mematuhi ketentuan organisasi yang berlaku”. Indikator Disiplin kerja menurut Siswanto (2015:291) yaitu:

- 1) Frekuensi kehadiran  
Kehadiran pegawai menjadi indikator untuk menilai sejauh mana pegawai menjaga disiplinnya.,
- 2) Tingkat kewaspadaan pegawai  
Setiap pekerja memiliki tanggung jawab tertentu terhadap pekerjaannya ,sehingga penting bagimereka untuk selalu berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tugas mereka.
- 3) Ketaatan pada standar kerja  
Suatu kewajiban bagi semua anggota organisasi untuk mematuhi tanggung jawab mereka dan mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja  
Penting untuk menjaga kenyamanan dan kelancaran dalam lingkungan kerja, sehingga setiap pegawai diharapkan untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi.Kebutuhan penghargaan.
- 5) Etika kerja  
Sikap dan perilaku yang menunjukkan toleransi dan saling menghormati di antara sesama pegawai, yang bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.

### **Kompensasi**

Kompensasi menurut Hasibuan (2017:119) Merujuk pada semua pendapatan yang diterima oleh seorang pegawai, baik dalam bentuk uang maupun barang, secara

langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menetapkan sistem kompensasi yang efektif dianggap sebagai bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu dalam menarik dan mempertahankan pekerjaan yang berkualitas. Kompensasi memiliki tiga indikator yang dikemukakan Kasmir (2019:245-248) yakni:

- 1) Gaji pokok merupakan balas jasa dalam bentuk uang. Penghasilan pokok yang diterima seorang pegawai. Besaran gaji pokok ditentukan oleh latar belakang pendidikan pada saat bergabung dengan Perusahaan.
- 2) Insentif,  
Salah satu upaya perusahaan untuk mendorong pegawai agar mampu melakukan suatu pekerjaan. Besar kecilnya insentif tergantung dari pekerjaannya.
- 3) Tunjangan hari raya, tunjangan yang diberikan pada hari tertentu misalnya Hari Raya Idul Fitri, Natal, dan pada hari besar lainnya.

### **Stres kerja**

Robbins dan Judge (2019:429) mendefinisikan bahwa “Stres kerja adalah keadaan dinamis di mana seseorang dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang relevan dengan keinginannya dan hasilnya dipandang sebagai sesuatu yang tidak pasti dan penting”. Afandi (2018:180) berikut indikator Disiplin kerja:

- 1) Tuntutan Tugas, Faktor-faktor

- yang berhubungan dengan pekerjaan individu, seperti Kondisi kerja, lokasi kerja fisik.
- 2) Tuntutan Peran, Mengacu pada tekanan yang diberikan pada individu tergantung pada peran spesifik yang mereka mainkan dalam suatu organisasi.
  - 3) Tuntutan Antar Pribadi Tekanan yang berasal dari rekan kerja lainnya.
  - 4) Struktur Organisasi, Suatu institusi pemerintah yang ditandai oleh kebingungan mengenai struktur organisasi, di mana posisi, peran, wewenang, dan tanggung jawab tidak jelas.
  - 5) Kepemimpinan Organisasi, Menggambarkan gaya kepemimpinan suatu organisasi. Berbagai pemangku kepentingan dalam suatu organisasi dapat menciptakan iklim organisasi yang menimbulkanketegangan.
- 3) Hubungan kerja, Keberhasilan kerja tergantung pada suasana tempat kerja dan hubungan kerja yang harmonis baik antar rekan kerja maupun antara pegawai dengan atasan yang harmonis, secara kekeluargaan dan saling mendukung.
  - 4) Semua orang ingin dihargai. Termasuk pegawai yang bekerja. Pengakuan kinerja adalah alat motivasi yang ampuh dan dapat melampaui kepuasan yang diperoleh dari menerima penghargaan.
  - 5) kesuksesan dalam pekerjaan dapat membentuk sikap positif yang memacu semangat kerja. Dorongan untuk mencapai tujuan tertentu mendorong individu untuk bertindak.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:109) “Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, Motivasi sering kali diartikan sebagai faktor yang pendorong perilaku manusia”. Indikator Motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) yaitu:

- 1) Salary (Gaji), Bagi pegawai, Gaji merupakan faktor penting dalam memenuhi kebutuhan diri sendiri dan setiap keluarga. Gaji tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar setiap pegawai, tetapi juga harus memotivasi mereka untuk bekerja keras.
- 2) Supervisi yang efektif berkontribusi pada peningkatan produktivitas tenaga kerja dengan merancang struktur kerja yang sesuai dan memberikan

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2014:9) “Kinerja adalah pencapaian hasil kerja oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas”.

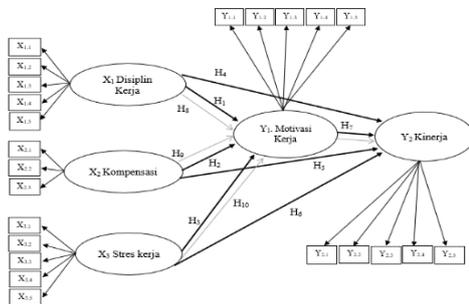
Menurut Robbins (2016:260) indikator Kinerja pegawai terdiri dari lima macam yaitu:

- 1) Kualitas kerja, penilaian pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Kuantitas, jumlah total pekerjaan yang dilakukan, diukur dalam unit, atau banyaknya pekerjaan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, melakukan tugas sesuai jadwal, memaksimalkan output dan waktu yang tersedia.

- 4) Efektivitas, pemanfaatan sumber daya organisasi secara maksimal.
- 5) Kemandirian, kemampuan untuk merencanakan tugas dengan keberanian dan tanggung jawab total terhadap tujuan yang telah ditentukan.

### Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017: 60) “Kerangka konseptual adalah struktur teoritis yang menghubungkan variabel-variabel penelitian, seperti variabel independen, dependen, dan intervening yang akan diamati dan diukur dalam penelitian yang akan dilakukan”. Uraian gambaran keseluruhan kerangka konseptual studi ini, seperti yang terlihat dalam grafik berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

Sugiono (2017:69), bahwa "Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari rumusan masalah dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam berbentuk kalimat pernyataan Ketika rumusan masalah disajikan sebagai pertanyaan, hipotesis berfungsi sebagai solusi sementara." Kerangka kerja konseptual penelitian

menyatakan bahwa hipotesis disusun sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja;
- H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja;
- H<sub>3</sub> : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja ;
- H<sub>4</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ;
- H<sub>5</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ;
- H<sub>6</sub> : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>7</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>8</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja;
- H<sub>9</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja;
- H<sub>10</sub> : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja.

### III. METODE PENELITIAN

#### Rancangan Penelitian

Sugiyono (2019:16-17) menyatakan bahwa “Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berakar pada filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data melalui instrumen penelitian dan menganalisis data secara kuantitatif”. kuantitatif untuk menguji hipotesis spesifik".

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan di Puskesmas Panji bertempat di Jl. Raya Mangaran No. 02, Tokelan Tengah, Tokelan, Kecamatan Panji, Kabupaten Situbondo. Waktu pada penelitian ini dilakukan selama tiga bulan mulai bulan Maret sampai bulan Mei 2024.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini yaitu semua pegawai Puskesmas Panji Kabupaten Situbondo yang berjumlah 32 ASN selain pimpinan. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 32 ASN yang bekerja di Puskesmas Panji Kabupaten Situbondo.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan data merupakan salah satu unsur penting dalam suatu penelitian, karena tujuan utama dari penelitian yaitu memperoleh data. Adapun teknik dalam pengumpulan data penelitian ini sebagai berikut: Observasi, Tanya jawab, Studi Pustaka, Angket dan Dokumentasi.

### **Metode Analisis Data**

Untuk menganalisa data berdasarkan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka metode analisis data yang digunakan yaitu:

#### **Uji Validitas Konvergen**

Uji validitas konvergen menentukan validitas setiap variabel penelitian. Menggunakan uji validitas konvergen, studi ini

mengukur nilai *Outer Loading* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) menggunakan *Smart PLS 3.0*. Data dianggap valid jika *Outer Loading*  $\geq 0.7$  dan *Average Variance Extracted* (AVE)  $\geq 0,5$ , seperti ketetapan yang ditentukan.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dipakai guna memeriksa apakah hasil kuesioner yang dijawab oleh responden dapat diandalkan dan konsisten dengan fakta. Uji reliabilitas dianalisis dengan memakai *Smart PLS 3.0* guna mengukur konsistensi kuesioner dengan cronbach's alpha dan composite reliability apabila nilainya melebihi 0,70 maka kuesioner tersebut reliabel atau tidak.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Menurut Ghazali (2016:161) menyatakan "Uji normalitas digunakan guna menentukan apakah setiap variabel didistribusikan secara normal atau tidak". Jika nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada antara -2,58 hingga 2,58 maka uji normalitas yang diperiksa dengan *Smart PLS 3.0* dianggap sesuai dengan asumsi uji normalitas.

##### **Uji Multikolinearitas**

Tes Multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah model regresi mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas" Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja

### Uji Goodness of Fit (GOF)

“Uji *Goodness of Fit* dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dampak kelayakan model dengan memeriksa *fit indeks* dari hasil sampel” (Ghozali, 2018:98). Uji GOF dianalisis menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* dengan tiga ukuran *fit* model, diantaranya:

- a. SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*)  $\leq 0,09$  maka dikatakan *fit*
- b. *Chi-Square* nilainya kecil maka dikatakan *fit*
- c. NFI (*Normed Fit Index*)  $> 0,5$  maka dikatakan *fit*.

### Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa “Uji koefisien determinasi pada umumnya adalah pengukuran persamaan struktural menggunakan nilai *R-square*”. Uji koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar nilai *R-Square Adjusted* memengaruhi variabel dependen.

### Analisis Persamaan Struktural

Menurut Ghozali (2018:36) menjelaskan bahwa “Analisis persamaan struktural ialah metode yang menggunakan koefisien regresi untuk menentukan hubungan antara variabel dependen dengan data variabel yang dikumpulkan”. Rumus persamaan struktural tersebut antara lain:

#### Model Struktural (inner model)

Variabel Kepuasan kerja ( $Y_1$ )

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Variabel Kinerja pegawai ( $Y_2$ )

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3$$

Variabel Kinerja pegawai ( $Y_2$ )

$$Y_2 = \beta_7 Y_1$$

### Model struktural

menggunakan

variabel intervening

$$Y_2 = (\beta_8 X_1 + Y_1) + (\beta_9 X_2 + Y_1) + (\beta_{10} X_3 + Y_1)$$

Keterangan:

$X_1$	: Disiplin kerja
$X_2$	: Kompensasi
$X_3$	: Stres kerja
$Y_1$	: Motivasi kerja
$Y_2$	: Kinerja
$\beta_1, \beta_4, \beta_8$	: Koefisien regresi Disiplin kerja
$\beta_2, \beta_5, \beta_9$	: Koefisien regresi Kompensasi
$\beta_3, \beta_6, \beta_{10}$	: Koefisien regresi Stres kerja
$\beta_7$	: Koefisien regresi Motivasi kerja

### Uji Hipotesis Penelitian

Menurut Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa “Uji hipotesis sebenarnya digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam sebuah Original sample bernilai positif atau negatif;

- a. Apabila T Statistic  $< 1,964$  berarti tidak memberikan pengaruh yang signifikan;
- b. Apabila T Statistic  $\geq 1,964$  berarti memberikan pengaruh yang signifikan;
- c. Apabila P Value  $> 0,05$  ( $> 5\%$ ) berarti tidak memberikan pengaruh yang signifikan;
- d. Apabila P Value  $\leq 0,05$  ( $\leq 5\%$ ) berarti memberikan pengaruh yang signifikan.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Deskriptif

##### Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini ialah pegawai Kecamatan Prajekan yang berjumlah 32 ASN, tidak termasuk pimpinan.

##### Uji Validitas Konvergen

Uji validitas penelitian dari masing-masing indikator *Outer Loadings* lebih dari 0,7, dan instrumen yang dipakai pada studi dianggap “Valid” apabila nilai AVE lebih dari 0,5.

##### Uji Reliabilitas

*Cronbach's Alpha* adalah tes keandalan yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis data, indikator dianggap dapat diandalkan jika nilainya lebih besar dari 0,70.

##### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk Untuk menentukan apakah variabel dependen dan independennya memiliki distribusi data normal atau tidak. Distribusi data penelitian normal, karena nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* antara -2,58 hingga 2,58.

##### Uji Multikolinearitas

Dari analisis data menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari dua variabel independen ( $X_1$  Disiplin Kerja dan  $X_2$  Kompensasi) adalah  $\leq 5,00$ . Ini menunjukkan bahwa tidak ada pelanggaran, yang membuat model regresi dianggap baik sedangkan Stres kerja adalah  $\geq 5,00$  hal ini menunjukkan terjadi pelanggaran dalam mempengaruhi kinerja.

##### Uji Goodness of Fit (GOF)

Kesesuaian model dinilai menggunakan tes *Goodness of Fit*. Tiga ukuran model cocok digunakan dalam tes GOF: SRMR, Chi-Square, dan NFI. Model penelitian sesuai dengan fenomena yang diamati di lapangan dan menunjukkan tingkat kesesuaian model yang baik (*fit*).

##### Uji Koefisien Determinasi

Tingkat di mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dinyatakan dalam hal koefisien determinasi. Dalam penelitian ini, karena terdapat lebih dari dua variabel independen, maka dapat dilihat nilai *R Square Adjusted*.

##### Analisis Persamaan Struktural

Persamaan Struktural (*Inner model*) sebagai berikut:

Persamaan Struktural (Inner model)

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$= 0,192X_1 + 0,069X_2 + 0,582X_3$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3$$

$$= 0,193X_1 + 0,230X_2 + 0,153X_3$$

$$Y_2 = \beta_7 Y_1$$

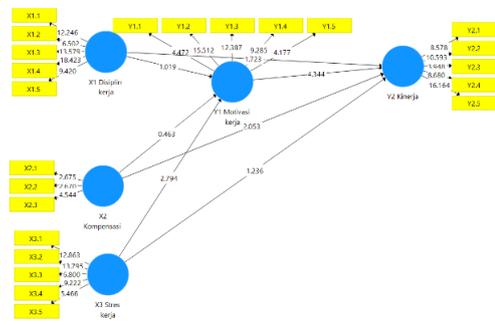
$$= 0,525Y_1$$

Persamaan Struktural dengan variabel *intervening*

$$Y_2 = (\beta_8 X_1 + Y_1) + (\beta_9 X_2 + Y_1) + (\beta_{10} X_3 + Y_1)$$

$$= (0,101X_1 + Y_1) + (0,036X_2 + Y_1) + (0,306X_3 + Y_1)$$

**Uji Hipotesis Penelitian**  
**Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh**  
**Langsung**



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

**Pembahasan**

**a. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja**

Hasil uji hipotesis pertama mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,192), Nilai *T Statistic* yaitu 1,019 (<1,964) dengan nilai *P Values* sebesar 0,309 (>0,05) sehingga disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja (Y<sub>1</sub>), dengan demikian **Hipotesis ke 1 ditolak**. Meskipun disiplin kerja ini menciptakan lingkungan yang tertib dan teratur, dampaknya terhadap motivasi kerja tidak selalu signifikan. Hal ini terjadi karena motivasi kerja lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karir. Dengan demikian, meskipun disiplin kerja yang positif penting untuk menjaga efisiensi operasional, hal ini tidak cukup untuk meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan secara signifikan tanpa didukung

oleh insentif lain yang lebih memotivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Hutajulu (2021).

**b. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi kerja**

Hasil uji hipotesis kedua mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,069), Nilai *T Statistic* yaitu 0,463 (<1,964) dengan nilai *P Values* sebesar 0,643 (>0,05) sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja (Y<sub>1</sub>), dengan demikian **Hipotesis ke 2 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi ketidaksinambungan antara Kompensasi terhadap Motivasi kerja. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan karyawan, menciptakan rasa dihargai, dan memacu semangat untuk bekerja lebih baik. Namun, terdapat faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan peluang pengembangan diri yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja secara keseluruhan. Temuan penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maulida *et. al.* (2022).

**c. Pengaruh Stres kerja terhadap Motivasi kerja**

Hasil uji hipotesis ketiga mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,582), Nilai *T Statistic* yaitu 2,794 (>1,964) dengan nilai *P*

Values sebesar 0,005 ( $<0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa Stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 3 di terima**. Pada penelitian ini stress kerja juga dapat dilihat ketika karyawan menghadapi tekanan atau tantangan yang tinggi, mereka seringkali terdorong untuk bekerja lebih keras dan mencari solusi kreatif untuk mengatasi masalah. Stres yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan fokus dan dedikasi. Temuan penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugiarto (2020).

#### **d. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis keempat mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,193), Nilai *T Statistic* yaitu 1,732 ( $<1,964$ ) dengan nilai *P Values* sebesar 0,086 ( $>0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian Hipotesis ke 4 ditolak. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Disiplin kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Disiplin kerja menurun maka kinerja juga akan menurun. Kedisiplinan dalam menjalankan tugas dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, serta memastikan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu. Hasil temuan ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hutajulu (2021).

#### **e. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis kelima mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,230), Nilai *T Statistic* yaitu 2,794 ( $>1,964$ ) dengan nilai *P Values* sebesar 0,005 ( $<0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dengan meningkatnya kompensasi akan mempengaruhi kinerja, pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Ketika karyawan merasa dihargai secara finansial, mereka cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Maulida *et. al.* (2022).

#### **f. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja**

uji hipotesis keenam mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,153), Nilai *T Statistic* yaitu 1,236 ( $<1,964$ ) dengan nilai *P Values* sebesar 0,217 ( $>0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa Stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian Hipotesis ke 6 ditolak. Berdasarkan pengujian tersebut apabila Stres kerja dalam suatu perusahaan meningkat maka kinerja akan menurun. Jika seorang karyawan mengalami Stres kerja yang berlebihan dalam suatu perusahaan maka akan berakibat fatal pada perusahaan karena dengan berjalannya waktu, karyawan tersebut tidak akan bisa bertahan

lama dalam pekerjaannya. Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Khofifah *et. al.* (2022).

#### **g. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis ketujuh mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,525), Nilai *T Statistic* yaitu 4,344 ( $>1,964$ ) dengan nilai *P Values* sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**. Motivasi mencerminkan dorongan internal baik dari atasan maupun pegawai untuk bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan. Motivasi bisa ditingkatkan jika kebutuhan individu dalam hal ini pegawai telah terpenuhi sesuai dengan harapan mereka, sehingga ini dapat meningkatkan potensi dan kemampuan mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi peningkatan kinerja. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Hutajulu (2021).

#### **h. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja**

Hasil uji hipotesis kedelapan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,101), Nilai *T Statistic* yaitu 0,994 ( $<1,964$ ) dengan nilai *P Values* sebesar 0,321 ( $>0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 8 ditolak**.

Jika dilihat dari hasil penelitian tentang Disiplin kerja terhadap kinerja melalui Motivasi yang juga berpengaruh secara tidak signifikan bisa terjadi karena adanya tingkat Kinerja dan Disiplin kerja yang berbeda-beda setiap karyawannya. Ketika seseorang menjaga disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya, hal ini dapat memberikan dasar yang kuat bagi motivasi internal untuk berkembang. Meskipun begitu, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tidak selalu bersifat signifikan tanpa adanya motivasi yang mendasari. Temuan ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cahyani (2023).

#### **i. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja**

Hasil uji hipotesis kesembilan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,036), Nilai *T Statistic* yaitu 0,474 ( $<1,964$ ) dengan nilai *P Values* sebesar 0,636 ( $>0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 9 ditolak**. Dari hasil uji yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi dalam bentuk penghargaan finansial atau non-finansial dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja individu di tempat kerja. Meskipun demikian, dampaknya terhadap kinerja tidak selalu signifikan jika tidak didukung oleh motivasi internal yang kuat. Temuan ini berbeda dengan penelitian terdahulu milik Maulida *et. al.* (2023).

#### **j. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja**

Hasil uji hipotesis kesepuluh mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,306), Nilai *T Statistic* yaitu 2,560 ( $>1,964$ ) dengan nilai *P Values* sebesar 0,011 ( $<0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa Stres kerja ( $X_3$ ) Berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 10 diterima**. Stres kerja dalam beberapa kasus, dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja individu melalui mekanisme motivasi kerja. Meskipun secara umum stres dianggap sebagai beban yang merugikan, tingkat stres yang moderat dapat memotivasi individu untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan kerja dengan lebih efektif. Temuan ini mendukung penelitian terdahulu oleh Dharma (2020).

#### **V. KESIMPULAN**

Beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, yaitu:

- Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja ( $H_1$  ditolak);
- Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja ( $H_2$  ditolak);
- Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja ( $H_3$  diterima);
- Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $H_4$  ditolak);
- Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_5$  diterima);
- Stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $H_6$  ditolak);
- Motivasi kerja berpengaruh

signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_7$  diterima);

- Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja ( $H_8$  ditolak);
- Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap
- Kinerja melalui Motivasi kerja ( $H_9$  ditolak);
- Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Motivasi kerja ( $H_{10}$  diterima);

#### **Saran**

Berikut adalah saran-saran yang dapat dipertimbangkan:

##### **Bagi Puskesmas Panji**

Bagi kecamatan agar dapat memahami pentingnya motivasi kerja dan komitmen organisasi untuk membantu mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Pemberian motivasi yang sesuai, hubungan kerja yang harmonis, memberikan apresiasi serta suasana kerja yang nyaman merupakan faktor-faktor kunci yang dapat merangsang motivasi pegawai dan memperkuat komitmen terhadap organisasi.

##### **Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan bagi universitas dalam mengembangkan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Peningkatan pengetahuan dan pemahaman bagi seluruh sivitas akademika tentang pentingnya pemanfaatan variabel-variabel seperti Disiplin kerja, Kompensasi, Stres kerja, dan Motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja SDM yang unggul dan kompetitif.

### Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan oleh peneliti lain dalam mengembangkan pendekatan penelitian baru yang relevan dengan Kinerja Sumber Daya Manusia, sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan saat ini. Diharapkan penelitian lanjutan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam dan solusi yang lebih efektif dalam memahami serta meningkatkan kinerja tenaga kerja di berbagai konteks organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zunafa Publishing.
- Cahyani, D, D, A., Karnadi, K., Fandiyanto, R. .2023. Peran Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Asn Pada RSUD Besuki Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, Vol 2 (7) : 1557-1574. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i7.3568>
- Dharma, R., Candana, D, M., dan Arilla, S. 2020. Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mandiri Utama Finance. *Jurnal Manajemen Terapan*. Vol 1 (6) : 590-604. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.295>
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 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*, Vol 2 (1) : 44–52. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2658>
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Khofifah, S, Arief, M. Y dan Fandiyanto, R. 2022. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Tekad Karya Putera Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. Vol. 1 (11) : 2209-2220. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i11.2293>
- Mangkunegara, A, P. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maulida K. F. P, Sari L, P dan Pramesthi, R. A. 2022. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Pdam Tirta Baluran Di

Kabupaten Situbondo. Jurnal  
Mahasiswa Entrepreneurship  
(JME). Vol 1(2) : 230-241

<https://doi.org/10.36841/jme.v1i2.1862>

- Robbins, S. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- Siswanto, 2015. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group. Jakarta.

