

Pengaruh Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan

Mu'ah

ITB Ahmad Dahlan Lamongan

mama.stiead@gmail.com

Yulia Firdawati

ITB Ahmad Dahlan Lamongan

yuliaf43@gmail.com

Mas'adah

ITB Ahmad Dahlan Lamongan

masadah1977@gmail.com

Masram

ITB Ahmad Dahlan Lamongan

masramwarji@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang berada dalam organisasi, dimana faktor yang berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis baik pengaruh langsung kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maupun pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan pada Pengadilan Negeri Lamongan. Sampel penelitian ditentukan sebanyak 35 pegawai dan dipilih menggunakan teknik sampling *total sampling*, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Pengadilan Negeri Lamongan, serta menempatkan para aparatur sipil negara sebagai responden. Data dianalisis menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* dengan *software SmartPLS 3.0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik terhadap motivasi kerja maupun kinerja pegawai secara langsung. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung. Hasil pengujian intervensi menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memberikan peran intervensi pada kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara keseluruhan memberikan implikasi bahwa jika kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja yang dimiliki oleh aparatur sipil negara lebih baik lagi maka akan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Serta diharapkan pimpinan instansi terkait dapat meningkatkan motivasi kerja para aparatur sipil negara sehingga dapat menjadikan kinerja pegawai tersebut lebih baik lagi.

Kata Kunci

Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Masram&Muah. 2015). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menggantikan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1994 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Telah dijelaskan pada Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 (satu) bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan menurut UU ASN Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 tentang Aparatur Sipil Negara (Sindu. 2015). Kinerja organisasi tidak hanya dilihat pada level *top manager* tetapi juga harus ada pada *middle manager* dan para staf (Anwar Prabu. 2017).

Dalam hal ini kinerja organisasi instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing pegawai dalam instansi tersebut. Apabila seluruh pegawai memiliki kinerja yang baik, maka kinerja instansi tersebut juga akan baik. Demikian pula sebaliknya, apabila kinerja pegawai dalam suatu instansi kurang baik, maka upaya untuk melaksanakan tugas akan menjadi terkendala sehingga mereka tidak mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu yang akan berdampak buruk pada kinerja instansi secara keseluruhan (Sedarmayanti. 2017).

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian. 2015).

Selain kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terdapat variabel lain sebagai variabel intervening yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan sebuah fungsi manajemen yang penting karena motivasi rendah akan mengakibatkan kinerja para karyawan akan menurun seakan-akan kemampuannya rendah. Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Karisna. 2019).

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Karisna. 2019).

Peneliti tertarik untuk melakukan kajian di lingkungan Pengadilan Negeri Lamongan, karena Pengadilan Negeri Lamongan merupakan salah satu instansi pemerintahan pusat yang berada di bawah naungan Mahkamah Agung RI. Mahkamah Agung RI sendiri merupakan salah satu lembaga Negara di Indonesia.

II. LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (Management Science) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan (Masram&Muah. 2015).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (Sonia Debora. 2021).

Manajemen sumber daya manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen terdiri dari enam (6M) unsur yaitu: Men, Monet Method, Material, Machine, dan Market. Unsur manusia (Men) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017) merupakan Kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya.

Salah satu cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kemampuan setiap individu. Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Pelatihan yang dimaksud adalah upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan (Masram&Muah. 2015)

3. Disiplin Kerja

Disiplin menurut Hasibuan (2017) adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah Teladan Pemimpin, Penghargaan, Keadilan, Tujuan dan Kemampuan, Ketegasan, Sanksi, Komunikasi Dua Arah, dan Diawasi.

4. Motivasi Kerja

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah sebagai hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau untuk bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2017) antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan;
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;

5. Kinerja Pegawai

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Masram&Muah. 2015). Perlu adanya penilaian terhadap kinerja pegawai dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja adalah suatu proses membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Masram&Muah. 2015).

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap motivasi kerja. Abdul Aziz (2014) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap motivasi kerja. Begitu juga penelitian yang sudah dilakukan oleh Sonia Debora (2021) dan Ramot Rido S (2021) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi kerja. Secara keseluruhan dari penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, dimana jika pegawai memiliki kualitas sumber daya manusia yang bagus, maka akan memiliki motivasi kerja yang bagus untuk menjadi lebih baik lagi. Sehingga dapat diperoleh hipotesis :

H1: Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai

Beberapa penelitian sudah pernah dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian pernah dilakukan oleh Galih Wisnu W (2014) dan Sindu Pradipto (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Setiap pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja. Dalam hal ini dapat dirumuskan hipotesis :

H2: Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai

Hasil penelitian dari Sonia Debora (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karisna Wijayanto (2019), Ramot Rido S (2021), Nurul Khotimah (2018), Anwar P.M (2018), Sharah Rizqiyyah,dkk (2021) dan Galih Wisnu W (2014) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja yang baik akan dapat mendukung para pegawai bekerja dengan baik. Begitu juga sebaliknya, bila motivasi bekerja kurang baik akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan dosen-dosen dalam bekerja. Dengan demikian hipotesis yang dapat dirumuskan:

H3: Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian dari Enny Dwi S (2020) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kualitas sumber daya manusia yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian Wida Gerhana, dkk (2019), Nurul Khotimah (2018) dan Adi Prasteyo, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tetapi pada hasil penelitian Eka

Lutifasari,dkk (2020) yang berjudul *Employee Performance PT. Millenium Pharmacon International Tbk: Quality Of Human Resources (HR) and Information Systems Of Millenium Pharmacon International (SIMPI)*, kualitas sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti mengajukan hipotesis yang ke empat sebagai berikut:

H4: Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian dari Galih Wisnu W (2014) dan Sindu Pradipto (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan hasil penelitian dari Karisna Wijayanto (2019), Sharah Rizqiyyah,dkk (2021) dan Rahmi Andini,dkk (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Maka perumusan hipotesisnya sebagai berikut :

H5: Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian dari Adi Prasteyo, dkk (2021) yang berjudul *The Influence of Organisational Culture, Quality of Human Resources and Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Class IIA Batam Penitentiary* yang diterbitkan oleh *International Journal of Research and Review Vol.8; Issue: 7; July 2021* menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Jika pegawai memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, maka pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi juga untuk menjadi lebih baik dan lebih maju lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari penjabaran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut :

H6: Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

Hasil penelitian dari Adi Prasteyo, dkk (2021) yang berjudul *The Influence of Organisational Culture, Quality of Human Resources and Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Class IIA Batam Penitentiary* yang diterbitkan oleh *International Journal of Research and Review Vol.8; Issue: 7; July 2021* menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hal tersebut juga diperkuat dengan penelitian terdahulu dari Rahmi Andini, dkk (2021) yang berjudul *The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable* menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jika pegawai memiliki rasa disiplin yang tinggi, maka pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi juga untuk menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari penjabaran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut :

H7: Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Obyek tempat penelitiannya adalah di Pengadilan Negeri Lamongan. Adapun alasan dipilihnya

Pengadilan Negeri Lamongan sebagai lokasi penelitian karena peneliti menemukan masalah yang terjadi di dalam instansi tersebut yaitu disiplin kerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan data sekunder. Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah Pengadilan Negeri Lamongan dengan subyek penelitian sebanyak 47 orang yang terdiri 35 orang ASN dan 12 orang Hakim dan hasil sampel dalam penelitian ini diambil secara nonrandom sampling sehingga Responden dalam Penelitian ini adalah hanya ASN Pengadilan Negeri Lamongan sebanyak 35 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode interview, metode dokumentasi, metode angket. Teknik analisis data menggunakan metode PLS (Partial Least Square) versi 3 dengan menggunakan dua metode pengukuran yaitu outer model dan inner model.

IV. HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3, adapun hasil dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam model ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Berikut ini hasil dari analisis data untuk model pengukuran :

Tabel 1. Nilai Loading Factor Analisis Pertama

Variabel	Indikator Pernyataan	Outer Loading
Kualitas Sumber Daya Manusia	X1.1	0,673
	X1.2	0,768
	X1.3	0,154
	X1.4	0,594
	X1.5	0,504
	X1.6	0,486
	X1.7	0,775
Disiplin Kerja	X2.1	0,351
	X2.2	0,882
	X2.3	0,591
	X2.4	0,010
	X2.5	0,506
	X2.6	0,486
	X2.7	0,298
Motivasi Kerja	Z1	0,077
	Z2	0,447
	Z3	0,825
	Z4	0,184
	Z5	0,478
	Z6	0,282
	Z7	0,641
Kinerja Pegawai	Y1	0,739
	Y2	0,940
	Y3	0,922
	Y4	-0,139
	Y5	0,352
	Y6	0,146
	Y7	-0,044

Sumber : data primer yang telah diolah

Hal ini menunjukkan bahwa indikator pernyataan variabel yang memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga memenuhi convergent validity. Sedangkan indikator pernyataan variabel yang memiliki nilai loading lebih kecil dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga indikator pernyataan variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model. Adapun nilai indikator pernyataan setelah dilakukan eliminasi menghasilkan nilai pada tabel ini :

Tabel 2. Nilai Loading Factor Analisis Kedua

Variabel	Indikator Pernyataan	Outer Loading
Kualitas Sumber Daya Manusia	X1.1	0,740
	X1.2	0,708
	X1.7	0,875
Disiplin Kerja	X2.2	0,934
	X2.3	0,709
	X2.5	0,768
Motivasi Kerja	Z3	0,811
	Z5	0,772
	Z7	0,797
Kinerja Pegawai	Y1	0,761
	Y2	0,950
	Y3	0,920

Sumber : data primer yang telah diolah

Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3 hasil Fornell-Larcker Criteria dapat ditunjukkan pada Gambar ini:

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larcker					Cross Loadings					Rasio Heterotrait-Monotr...					Rasio H				
	X1	X2	Y	Z		X1	X2	Y	Z		X1	X2	Y	Z		X1	X2	Y	Z
X1	0.775																		
X2	0.478	0.696																	
Y	0.813	0.744	0.881																
Z	0.671	0.611	0.642	0.735															

Gambar 1. Nilai Fornell-Larcker Criteria

Hasil output SmartPLS 3 untuk nilai *composite reliability* dapat ditunjukkan pada Tabel ini:

Tabel 3. Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,817
Disiplin Kerja (X2)	0,704
Kinerja Pegawai (Y)	0,911
Motivasi Kerja (Z)	0,775

Sumber : data primer yang telah diolah

Pengajuan Model Struktur (*Inner Model*)

Setelah dilakukan Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*) yang telah memenuhi, maka berikutnya akan dilakukan pengujian model struktural (*Inner Model*). Nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Gambar ini :

R Square

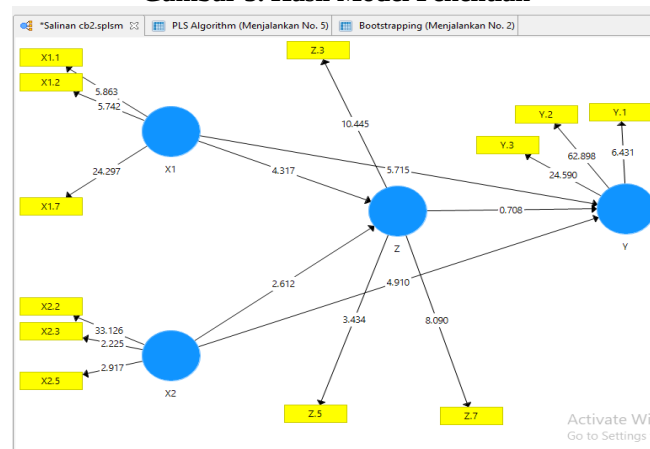
	R Square	Adjusted R Square
Y	0.828	0.811
Z	0.559	0.532

Gambar 2. Nilai R-square (R^2)

Pengujian Hipotesis

Hasil model penelitian ini dapat digambarkan pada gambar . dan nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar ini untuk pengaruh total serta pada gambar . untuk pengaruh variabel intervensi :

Gambar 3. Hasil Model Penelitian



Gambar 4. Hasil Uji Pengaruh Total

Pengaruh Total					
	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikore...	Sampel	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
X1 -> Y	0.569	0.551	0.100	5.716	0.000
X1 -> Z	0.577	0.553	0.125	4.621	0.000
X2 -> Y	0.524	0.492	0.119	4.388	0.000
X2 -> Z	0.388	0.374	0.175	2.216	0.027
Z -> Y	0.355	0.323	0.199	1.788	0.074

Gambar 5. Hasil Uji Pengaruh Variabel Intervensi

Efek Tidak Langsung Spesifik

Mean, STDEV, T-Values, P-Values		Keyakinan Interval		Keyakinan Interval Bias-Dikore...		Sampel
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...		P Values
X1 -> Z -> Y	0.205	0.175	0.110	1.861		0.063
X2 -> Z -> Y	0.138	0.125	0.110	1.253		0.211

Hasil pengujian hipotesis dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Pengujian

Sumber : data primer yang telah diolah

	Hipotesis	Hasil	Keterangan
H1	Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai	P values = $0,000 < 0,05$	Diterima, dikarenakan taraf signifikan/taraf kesalahan yang telah ditentukan maksimal 5 dapat mentolerir hasil perhitungan statistik peneliti sebesar 0.
H2	Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai	P values = $0,027 < 0,05$	Diterima, dikarenakan taraf signifikan/taraf kesalahan yang telah ditentukan maksimal 5 dapat mentolerir hasil perhitungan statistik peneliti sebesar 2,7.
H3	Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai	P values = $0,074 > 0,05$	Ditolak, dikarenakan taraf signifikan/taraf kesalahan yang telah ditentukan maksimal 5 tidak dapat mentolerir hasil perhitungan statistik peneliti sebesar 7,4.
H4	Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai	P values = $0,000 < 0,05$	Diterima, dikarenakan taraf signifikan/taraf kesalahan yang telah ditentukan maksimal 5 dapat mentolerir hasil perhitungan statistik peneliti sebesar 0.
H5	Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai	P values = $0,000 < 0,05$	Diterima, dikarenakan taraf signifikan/taraf kesalahan yang telah ditentukan maksimal 5 dapat mentolerir hasil perhitungan statistik peneliti sebesar 0.
H6	Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja	P values = $0,063 > 0,05$	Ditolak, dikarenakan taraf signifikan/taraf kesalahan yang telah ditentukan maksimal 5 tidak dapat mentolerir hasil perhitungan statistik peneliti sebesar 6,3.
H7	Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja	P values = $0,211 > 0,05$	Ditolak, dikarenakan taraf signifikan/taraf kesalahan yang telah ditentukan maksimal 5 tidak dapat mentolerir hasil perhitungan statistik peneliti sebesar 21,1.

Pada bagian ini penulis akan menjelaskan hasil analisis penelitian. karakteristik demografi responden diringkas menggunakan statistik deskriptif. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 28 orang atau 80% dari jumlah pegawai keseluruhan. Sedangkan mayoritas responden memiliki pendidikan sarjana

sebanyak 21 orang atau 60% dari total keseluruhan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai pada Pengadilan Negeri Lamongan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh dalam kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Lamongan. Mengingat literatur sebelumnya, penelitian ini menggunakan empat variabel yang terdiri dari variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia (X1) dan disiplin kerja (X2), variabel intervening yaitu motivasi kerja (Z) untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Sebanyak tujuh hipotesis dikembangkan dan diuji dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan di bantu dengan software SmartPLS 3 hasil penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut :

Pertama, pada hipotesis pertama dalam penelitian ini membuktikan apakah kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai $P \text{ values} = 0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ini diterima. Jika pegawai memiliki kualitas sumber daya yang lebih tinggi baik diperoleh dari mengikuti pendidikan formal maupun pelatihan-pelatihan, maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada pegawai. Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu Abdul Aziz (2014), Sonia Debora (2021) dan Ramot Rido S (2021) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa jika sumber daya manusia yang mendapatkan pelatihan, baik yang dilakukan oleh pihak internal maupun eksternal instansi maka akan meningkatkan motivasi pada karyawan.

Kedua, pada hipotesis kedua dalam penelitian ini membuktikan apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai $P \text{ values} = 0,027 < 0,05$, sehingga hipotesis ini diterima. Jika semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka akan meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu Galih Wisnu W (2014) dan Sindu Pradipto (2015) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa jika setiap pegawai memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja.

Ketiga, pada hipotesis ketiga dalam penelitian ini membuktikan apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai $P \text{ values} = 0,074 > 0,05$, sehingga hipotesis ini ditolak. Hal ini bertolak belakang dan tidak sesuai dengan hasil penelitian Sonia Debora (2021), Karisna Wijayanto (2019), Ramot Rido S (2021), Nurul Khotimah (2018), Anwar P.M,dkk (2018), Sharah Rizqiyyah,dkk (2021) dan Galih Wisnu W (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun faktor yang membuat motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain, dikarenakan jika terdapat pegawai yang memiliki kemampuan lebih di dalam pekerjaannya maka dia akan mendapatkan beban pekerjaan lebih banyak lagi dan tidak hanya mengerjakan pekerjaan sesuai tugas pokok fungsinya. Selain itu adanya beberapa pegawai yang menolak untuk diusulkan dan dipromosikan untuk naik jabatan dikarenakan tidak mau menanggung resiko mendapatkan promosi dan mutasi yang mengharuskan pindah dan ke luar dari daerah domisili. Hal inilah yang menyebabkan motivasi pegawai pada Pengadilan Negeri Lamongan begitu rendah. Banyak pegawai yang terlalu santai dan tidak memiliki ambisi ke arah yang positif untuk menjadi lebih maju dan lebih baik meskipun sebenarnya pegawai tersebut memiliki kemampuan.

Keempat, pada hipotesis keempat dalam penelitian ini membuktikan apakah kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai $P \text{ values} = 0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ini diterima. Jika pegawai memiliki kualitas sumber daya yang tinggi baik diperoleh dari mengikuti pendidikan formal maupun pelatihan-pelatihan, maka otomatis akan dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu Enny Dwi S (2020), Wida Gerhana, dkk (2019) dan Adi Prasteyo, dkk (2021) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa jika setiap pegawai memiliki kualitas sumber daya manusia yang semakin baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tetapi hasil penelitian sekarang ini bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Eka Lutfasari, dkk (2020) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kelima, pada hipotesis kelima dalam penelitian ini membuktikan apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai $P \text{ values} = 0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ini diterima. Jika semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu Galih Wisnu W (2014), Karisna Wijayanto (2019), Rahmi Andini, dkk (2021), Sharah Rizqiyyah, dkk (2021) dan Sindu Pradipto (2015) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa jika setiap pegawai memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Keenam, pada hipotesis keenam dalam penelitian ini membuktikan apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat mengintervensi kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan nilai $P \text{ values} = 0,063 > 0,05$, sehingga hipotesis ini ditolak. Hal tersebut dipengaruhi karena motivasi kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Lamongan rendah. Adapun faktor yang membuat motivasi kerja pegawai rendah antara lain, dikarenakan jika terdapat pegawai yang memiliki kemampuan lebih di dalam pekerjaannya maka dia akan mendapatkan beban pekerjaan lebih banyak lagi dan tidak hanya mengerjakan pekerjaan sesuai tugas pokok fungsinya. Selain itu adanya beberapa pegawai yang menolak untuk diusulkan dan dipromosikan untuk naik jabatan dikarenakan tidak mau menanggung resiko mendapatkan promosi dan mutasi yang mengharuskan pindah dan ke luar dari daerah domisili. Hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yaitu Adi Prasteyo, dkk (2021) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Ketujuh, pada hipotesis ketujuh dalam penelitian ini membuktikan apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat mengintervensi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai $P \text{ values} = 0,211 > 0,05$, sehingga hipotesis ini ditolak. Hal tersebut dipengaruhi karena motivasi kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Lamongan rendah. Adapun faktor yang membuat motivasi kerja pegawai rendah antara lain, dikarenakan jika terdapat pegawai yang memiliki kemampuan lebih di dalam pekerjaannya maka dia akan mendapatkan beban

pekerjaan lebih banyak lagi dan tidak hanya mengerjakan pekerjaan sesuai tugas pokok fungsinya. Selain itu adanya beberapa pegawai yang menolak untuk diusulkan dan dipromosikan untuk naik jabatan dikarenakan tidak mau menanggung resiko mendapatkan promosi dan mutasi yang mengharuskan pindah dan ke luar dari daerah domisili. Hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yaitu Adi Prasteyo, dkk (2021) dan Rahmi Andini, dkk (2021) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini adalah Hipotesis kesatu pada penelitian ini berbunyi, kualitas sumber daya manusia (X1) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja (Z) pegawai didukung oleh hasil penelitian. Karena Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai $P \text{ values} = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika pegawai memiliki kualitas sumber daya yang lebih tinggi baik diperoleh dari mengikuti pendidikan formal maupun pelatihan-pelatihan, maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada pegawai. Hipotesis kedua pada penelitian ini berbunyi, disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja (Z) pegawai didukung oleh hasil penelitian. Karena disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai $P \text{ values} = 0,027 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Jika semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka akan meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Hipotesis ketiga pada penelitian ini berbunyi, motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) tidak didukung oleh hasil penelitian. Karena motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai $P \text{ values} = 0,074 > 0,05$. Adapun faktor yang membuat motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain, dikarenakan jika terdapat pegawai yang memiliki kemampuan lebih di dalam pekerjaannya maka dia akan mendapatkan beban pekerjaan lebih banyak lagi dan tidak hanya mengerjakan pekerjaan sesuai tugas pokok fungsinya. Selain itu adanya beberapa pegawai yang menolak untuk diusulkan dan dipromosikan untuk naik jabatan dikarenakan tidak mau menanggung resiko mendapatkan promosi dan mutasi yang mengharuskan pindah dan ke luar dari daerah domisili. Hal inilah yang menyebabkan motivasi pegawai pada Pengadilan Negeri Lamongan begitu rendah. Banyak pegawai yang terlalu santai dan tidak memiliki ambisi ke arah yang positif untuk menjadi lebih maju dan lebih baik meskipun sebenarnya pegawai tersebut memiliki kemampuan. Hipotesis keempat pada penelitian ini berbunyi, kualitas sumber daya manusia (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) didukung oleh hasil penelitian. Karena Kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai $P \text{ values} = 0,000 < 0,05$. Jika pegawai memiliki kualitas sumber daya yang tinggi baik diperoleh dari mengikuti pendidikan formal maupun pelatihan-pelatihan, maka otomatis akan dapat meningkatkan kinerjanya. Hipotesis kelima pada penelitian ini berbunyi, disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) didukung oleh hasil penelitian. Karena disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai $P \text{ values} = 0,000 < 0,05$. Jika semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hipotesis keenam pada penelitian ini berbunyi, kualitas sumber daya manusia (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z) tidak didukung oleh hasil penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat mengintervensi kualitas sumber daya

manusia terhadap kinerja pegawai dengan nilai P values = 0,063 > 0,05 karena pegawai Pengadilan Negeri Lamongan memiliki motivasi kerja yang rendah. Hipotesis ketujuh pada penelitian ini berbunyi, disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z) tidak didukung oleh hasil penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat mengintervensi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai P values = 0,211 > 0,05 karena pegawai Pengadilan Negeri Lamongan memiliki motivasi kerja yang rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Andini, Rahmi et.al. (2021). *The Effect Of Motivation and Work Discipline On Performance. Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 9 , No. 1, June 2021.*
- Aziz, Abdul. (2014). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Responsivitas Pelayanan Publik di Dinas Kebersihan Kota Medan. *Jurnal Manajemen Volume 2 No. 3 Edisi Juni 2014.*
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Buchari, Zainun. (2019). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: balai Aksara.
- Debora, Sonia. (2021). Efektivitas Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. *Student Online Journal Vol: 2, No: 1, Tahun 2021.*
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gerhana, Wida. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 3 No. 1 Edisi Maret 2019.*
- Handoko, Hani. T. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardani. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Haryono, Siswoyo (2016). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel PLS*. Bekasi: PT. Intermedia Personalialia Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lutifasari, Eka et al. (2020). *Employee Performance PT. Millenium Pharmacon InternationalTbk: Quality Of Human Resources (HR) and Information Systems Of Millenium Pharmacon International (SIMPI). International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Vol 4, Issue 3. Tahun 2020.*

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-8*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu et al. (2018). *The influence of job satisfaction and motivation on the employee performance at PT. Era Media Informasi. International Conference on Design, Engineering and Computer Sciences 2018 IOP Publishing. Tahun 2018.*
- Masram, Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatma.
- Muhammad, Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Ndraha, Taliziduhu. (2012). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pradipto, Sindu. (2015). Pengaruh Kualitas Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management Volume 4, Nomor 4, Halaman 1-11. Tahun 2015*
- Prasetyo, Adi et al. (2021). *The Influence of Organisational Culture, Quality of Human Resources and Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Class IIA Batam Penitentiary. International Journal of Research and Review Vol.8; Issue: 7; July 2021.*
- Raharjo, M. Dawam. (2012). *Intelektual, Intelegensia dan Perilaku Politik Bangsa*. Bandung: Mizan.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizqiyyah, Sharah et al. (2021). *The Effect Of Motivation and Work Discipline On Performance. International Journal of Social, Service and Research, 2(1), 66-74. Tahun 2021.*
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-23*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soeharyanti, Enny Dwi. (2020). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening di Departemen Produksi PT. Domusindo Pandaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6, Nomor 1, Maret 2020, Halaman 13-26.*
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usmara. (2006). *Motivasi Kerja : Proses, Teori dan Praktis*. Yogyakarta: Amara Books.

-
- Wardhana, Galih Wisnu. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris di STMIK “AUB” Surakarta Jawa Tengah). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Volume 2, Nomor 2, Tahun 2014, Halaman 65 – 76.*
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.