

ABSTRAK

Jemmi Nurasia, P2C219075. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. Tesis. Magister Manajemen. Universitas Jambi. Pembimbing : Dr. Zulfina Adriani, SE., M.Sc dan Dr. BesseWedianti, SE., M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. Alat Analisis yang digunakan adalah analisis PLS.

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jambi sebesar 0,486 dan t-hitung (4.330) > 1,96, dengan P-Value 0.002 < 0.05, Hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima. Disiplin kerja mempengaruhi motivasi kerja pegawai dinas Kesehatan provinsi Jambi, berpengaruh sebesar 0,390 dan t-hitung (3.397) > 1,96, dengan P-Value 0.004 < 0.05, Hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja diterima. Artinya jika terjadi perubahan secara parsial pada disiplin kerja pegawai akan menghasilkan peningkatan pada motivasi kerja sebesar 39 %. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai dinas Kesehatan di Provinsi Jambi. Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$) hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja dengan besaran pengaruh sebesar 0.457 dan t-hitung (3.035) > 1,96, dengan P-Value 0.000 < 0.05, Hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Artinya jika terjadi perubahan secara parsial pada motivasi kerja pegawai akan menghasilkan peningkatan sebesar 46 % pada kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel yang memoderasi besarnya pengaruh (gambar 5.2 dan tabel 5.9) dengan tingkat 95% ($\alpha=0,05$) secara bersamaan sebesar 0,501 dan t-hitung (4.871) > 1,96. Artinya jika terjadi perubahan secara tidak langsung maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 50%.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Jemmi Nurasia, P2C219075. The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance During the Covid 19 Pandemic (Case Study of Jambi Provincial Health Office. Thesis. Master of Management. Jambi University. Supervisor : Dr. Zulfina Adriani, SE., M.Sc and Dr. Besse Wedianti, SE ., M.Si.

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation on employee performance through work discipline at the Jambi Provincial Health Office. The analytical tool used is PLS analysis.

The results showed that work discipline affected the performance of Jambi Provincial Health Office employees by 0.486 and t-count (4.330) > 1.96, with a P-Value of $0.002 < 0.05$. The hypothesis which states that work discipline affects performance is accepted. Work discipline affects the work motivation of Jambi province Health Service employees, the effect is 0.390 and t-count (3.397) > 1.96, with P-Value $0.004 < 0.05$, the hypothesis which states that work discipline affects work motivation is accepted. This means that if there is a partial change in employee work discipline, it will result in an increase in work motivation of 39%. Work motivation affects the performance of Health Service employees in Jambi Province. Testing the effect of work motivation on employee performance with a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$) the results show that there is an influence between work motivation variables on performance with a magnitude of effect of 0.457 and t-count (3.035) > 1.96, with P-Value $0.000 < 0.05$, the hypothesis which states that work motivation affects employee performance is accepted. This means that if there is a partial change in employee work motivation, it will result in an increase of 46% in employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance through work motivation as a moderating variable. The magnitude of the effect (figure 5.2 and table 5.9) with a level of 95% ($\alpha = 0.05$) simultaneously is 0.501 and t-count (4.871) > 1.96. This means that if there is an indirect change, there will be an increase in employee performance by 50%.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.