

# Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung

Lukmanul Hakim<sup>1</sup>, Teguh Iman Santoso<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, lukmanulhakimm@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, teguhis@telkomuniversity.ac.id

## Abstrak

Dalam upaya meningkatkan kualitas layanan kesehatan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, kinerja pegawai menjadi salah satu aspek krusial yang harus diperhatikan. Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan motivasi kerja. Namun, data menunjukkan bahwa terdapat kendala dalam disiplin kerja dan motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Tujuan dari penelitian ini yakni mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung. Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) mengetahui disiplin kerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung; 2) mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung; 3) mengetahui kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung; 4) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung; 5) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung.

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung yang berjumlah 147 orang. Teknik pengambilan data dilakukan dengan metode survei melalui penyebaran 54 pernyataan yang diukur menggunakan skala *likert* 5 titik. Metode analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan variabel yang berpengaruh signifikan mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja dibandingkan dengan disiplin kerja. Motivasi kerja memiliki nilai *Path Coefficient* sebesar 0.788, *T-Statistic* 22.027 atau nilai *P-Value* 0.000. Sebaliknya, disiplin kerja dengan nilai *T-Statistic* 0.008 atau *P-Value* 0.994 tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci-disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai, SEM-PLS

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam setiap organisasi karena kualitas SDM sangat menentukan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur tenaga kerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Nursaid et al. 2021). Dalam konteks pemerintahan, SDM yang kompeten sangat penting untuk menjalankan tugas-tugas pemerintah dengan efektif, efisien, dan produktif.

Di organisasi pemerintah seperti Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung, kinerja pegawai sangat bergantung pada disiplin kerja dan motivasi kerja. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi dan termotivasi akan cenderung bekerja lebih efisien dan menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, kurangnya disiplin dan motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja yang berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan pihak Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung, ditemukan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan dalam beberapa tahun terakhir. Penurunan ini ditunjukkan oleh fluktuasi dalam absensi pegawai dan tidak tercapainya target kinerja yang ditetapkan. Data kehadiran pegawai menunjukkan tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan yang tinggi, yang merupakan indikator kurangnya disiplin kerja. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Hafiz dan Sary (2020) yang menyatakan bahwa agar bisa meningkatkan kinerja karyawan harus disertakan dengan memberi kompensasi berupa uang transportasi dan transformasi gaya kepemimpinan pada perusahaan PT. Finnet Indonesia agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja

yang rendah dan lemah menyebabkan karyawan tidak efektif dalam bekerja dengan tepat waktu, kurangnya inovatif dalam bekerja, dan merasa bosan dengan pekerjaan yang sama. Maka dari itu, peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja dibutuhkan sekali agar bisa menambah performa karyawan Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung.

Hal ini juga berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Wahyuningtyas (2021) yakni kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Bandung yang dimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga dilihat dari penilaian faktor kepemimpinan yang besar mempengaruhi tiga dimensi kepemimpinan yaitu mengelola diri sendiri, jaringan dan tim pada organisasi.

Penilaian kinerja pegawai juga menunjukkan beberapa indikator kinerja yang belum memenuhi target. Misalnya, persentase angka kesakitan penyakit menular dan tidak menular tidak memenuhi target sebesar 82.83%, hanya terealisasi 69.44%. Begitu pula dengan persentase kualitas dan kuantitas sumber daya kesehatan yang hanya mencapai 78.74%, tidak memenuhi target 88.26%.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung. Secara spesifik, penelitian ini akan mengevaluasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sensus, yaitu seluruh populasi pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung, yang berjumlah 147 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan *SmartPLS 3* untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja, serta memberikan rekomendasi praktis bagi Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung dalam pengelolaan SDM mereka.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### A. Disiplin Kerja

Menurut Indiyati *et al.* (2021) disiplin kerja adalah kesediaan karyawan untuk secara sukarela mengikuti peraturan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Sinambela (2016) disiplin kerja merupakan keterampilan seseorang dengan tertata, tekun dengan berkesinambungan dan bekerja dengan peraturan yang sudah ada dan tidak mengabaikan peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja melibatkan aspek-aspek seperti kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja, kewaspadaan, serta tindakan etis selama bekerja. Disiplin yang baik mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas yang optimal.

Menurut Sinambela (2016), terdapat 5 dimensi beserta 10 indikator dalam disiplin kerja, yakni sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran
  - a. Ketepatan waktu dalam bekerja
  - b. Frekuensi Absensi
2. Tingkat Kewaspadaan
  - a. Tingkat Ketelitian Kerja
  - b. Kepatuhan Terhadap Protokol Kesehatan
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
  - a. Menaati Standar Kerja
  - b. Tanggung Jawab
4. Ketaatan Pada Aturan Kerja
  - a. Kepatuhan Terhadap Jadwal Kerja
  - b. Jumlah Peringatan Tertulis
5. Etika Kerja
  - a. Hubungan yang harmonis
  - b. Saling Menghargai

## B. Motivasi Kerja

Menurut Khaeruman (2021) motivasi ialah keinginan dan mempunyai hasrat dan motor penggerak pada diri manusia, hubungan motivasi terhadap psikologis manusia mencerminkan dari sikap dan keperluan, sementara hal yang bisa mendorong di luar kemampuan diri manusia itu sendiri yakni seorang pimpinan yang mempengaruhinya. Sedangkan menurut Santoso (2024) motivasi sendiri kemauan untuk melaksanakan agar keperluan pribadi terpenuhi. keperluan (*need*) sendiri diartikan sebagai kelemahan fisik atau psikologis untuk hasil tertentu terlihat menarik (Robbins dalam Santoso, 2024). Menurut Sinambela (2016) motivasi kerja adalah dorongan yang memberikan kekuatan bagi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini muncul dari respons pegawai terhadap kondisi kerja yang mereka alami. Pegawai yang termotivasi dengan baik akan berusaha bekerja lebih optimal dan berupaya mencapai sasaran organisasi. Motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang memulai, mengarahkan, mengkoordinir, meningkatkan, menyimpulkan dan mengevaluasi proses kognitif dan motorik, memprioritaskan, mengoperasionalkan dan bertindak sesuai dengan keinginan dan hasrat awal individu (Do rnyei, *et al.* dalam Li, *et al.* 2024).

Menurut McClelland dalam Wardhana (2021) terdapat 3 dimensi beserta 6 indikator dalam motivasi kerja, yakni:

1. Kebutuhan Berprestasi (*N-Ach*)
  - a. Antusias dalam berprestasi
  - b. Tanggung Jawab
2. Kebutuhan Kekuasaan (*N-Pow*)
  - a. Keinginan untuk memilih kekuasaan
  - b. Posisi yang dimiliki
3. Kebutuhan Berafiliasi (*N-Affil*)
  - a. Interaksi dengan orang lain
  - b. Tidak Melaksanakan hal yang membuat rugi orang lain

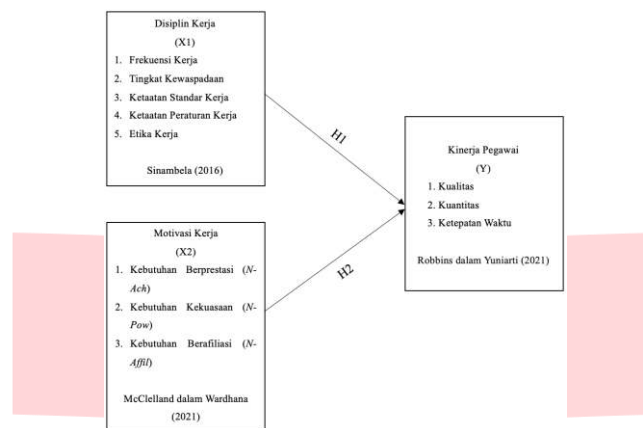
## C. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu unjuk kerja individu dalam melakukan pekerjaannya yang sudah dipercaya kepadanya sesuai dengan fungsi dan kedudukannya. Rivai (2017) menyatakan kinerja adalah suatu perilaku dari individu yang dimunculkan dengan secara nyata menjadi prestasi dalam kerja yang hasilnya adalah oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan tempat ia bekerja. Kinerja pegawai menampilkan kemampuan pegawainya dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang sudah diberikan. Tugasnya itu berdasarkan dari tiap indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Hasilnya akan diketahui jika seorang pegawai masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Pengertian kinerja adalah salah satu gambaran mengenai tingkat dari suatu pencapaian pelaksanaan dalam suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dari perencanaan strategis di organisasi (Moehariono, 2019). Menurut Robbins dalam Yuniarti (2021) Terdapat 3 dimensi beserta 7 indikator, yakni:

1. Kualitas Kerja
  - a. Bisa menjalankan pekerjaan sesuai tugasnya
  - b. Menyelesaikan tepat waktu
  - c. Tidak Menunda Pekerjaan
2. Kuantitas Kerja
  - a. Teliti dalam bekerja
  - b. Paham akan tugas yang diberikan
3. Ketepatan Waktu
  - a. Disiplin waktu
  - b. Meningkatkan Kualitas Individu

#### D. 2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan hasil penjelasan dari tiap variabel, terbentuk kerangka pemikiran dari penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Sinambela (2016) ; McClelland dalam Wardhana (2021) ; Robbins dalam Yuniarti (2021)

Berikut hipotesis pada penelitian ini:

**H1** : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung

**H2** : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif.

#### B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung yang berjumlah 147 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini berjumlah 147 responden.

#### C. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung. Kuesioner tersebut dirancang untuk mengukur variabel-variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

#### D. Operasional Variabel

Disiplin Kerja: Diukur melalui frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada aturan kerja, dan etika kerja. Motivasi Kerja: Diukur melalui kebutuhan berprestasi (*N-Ach*), kebutuhan kekuasaan (*N-Pow*), dan kebutuhan berafiliasi (*N-Affil*). Kinerja Pegawai: Diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

#### E. Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan teknik *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 3. Langkah-langkah analisis data meliputi:

1. Outer Model

Validitas Konvergen: Diuji melalui loading factor dengan ambang batas > 0.7 dan Average Variance Extracted (AVE) dengan ambang batas > 0.5.

Validitas Diskriminan: Diuji melalui Fornell-Larcker criterion, cross loadings, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) dengan nilai < 0.9.

Reliabilitas: Diuji dengan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan threshold > 0.7.

2. Inner Model

Variance Inflation Factor (VIF): Digunakan untuk menilai kolinearitas. Nilai VIF < 3 menunjukkan tidak ada masalah kolinearitas yang signifikan.

R-square (R<sup>2</sup>): Mengukur variansi variabel endogen yang dijelaskan oleh variabel eksogen. Nilai R<sup>2</sup> = 0.75 (kuat), R<sup>2</sup> = 0.50 (sedang), R<sup>2</sup> = 0.25 (lemah).

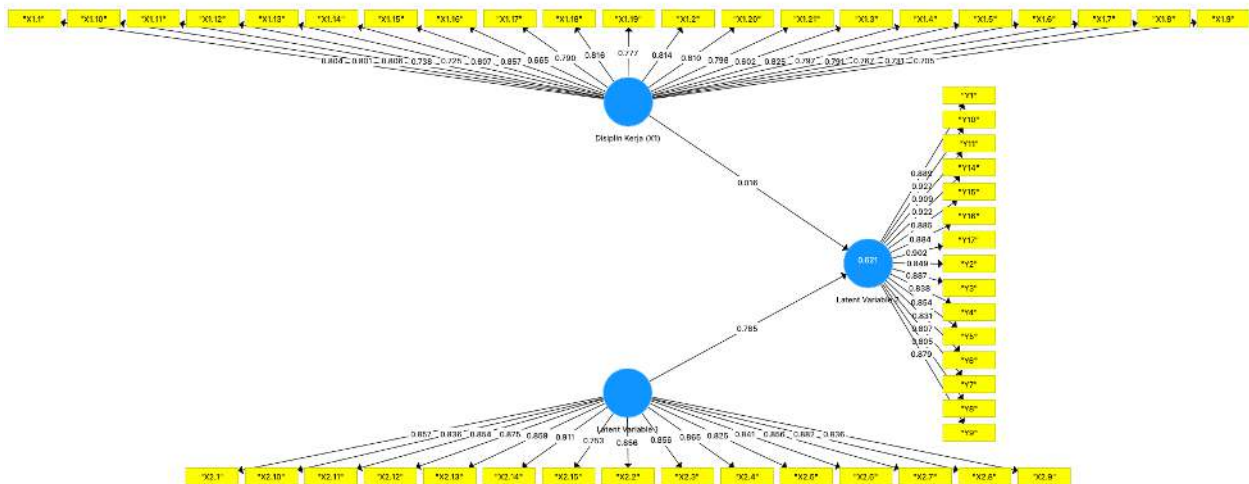
F-square (f<sup>2</sup>): Menilai efek variabel eksogen pada variabel endogen. Nilai f<sup>2</sup> ≥ 0.02 (rendah), f<sup>2</sup> ≥ 0.15 (moderat), f<sup>2</sup> ≥ 0.35 (tinggi).

Q-square (Q<sup>2</sup>): Menilai kemampuan prediktif model. Q<sup>2</sup> positif menunjukkan kemampuan prediktif yang baik.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Evaluasi Model Partial Least Square (PLS)

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai. Tahapan dari pengujian Outer Model merupakan tahapan yang bertujuan untuk membuktikan validitas dan memperkirakan reliabilitas indikator dan konstruk (Muhson, 2022). Setelah data terkumpul, data akan diolah menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dari Structural Equation Modeling (SEM). Baik itu pengukuran Outer Model maupun Inner Model dievaluasi dalam dua tahap, yakni tahap evaluasi model proporsi varian dari tiap indikator mana yang tidak memiliki pengaruh terhadap pada variabel laten. Lalu, pengaruh variabel independent (eksogen) terhadap variabel laten dependen (endogen).



Gambar 4 Outer Model  
Sumber: Olahan Penulis (2024)

B. Outer Loading

1. Uji Convergent Validity

Tabel 1. Nilai Uji Convergent Validity (Outer Loading)

Variabel	Indikator	Loading Factor	Kesimpulan
----------	-----------	----------------	------------

	X1.1	0,796	Valid
	X1.2	0,831	Valid
	X1.4	0,824	Valid
	X1.5	0,792	Valid
	X1.6	0,786	Valid
	X1.7	0,779	Valid
	X1.8	0,733	Valid
Displin Kerja	X1.10	0,794	Valid
	X1.11	0,828	Valid
	X1.12	0,735	Valid
	X1.14	0,816	Valid
	X1.15	0,864	Valid
	X1.17	0,813	Valid
	X1.18	0,816	Valid
	X1.19	0,793	Valid
	X1.20	0,818	Valid
	X2.1	0,857	Valid
	X2.2	0,856	Valid
	X2.3	0,856	Valid
	X2.4	0,865	Valid
	X2.5	0,825	Valid
	X2.6	0,841	Valid
Motivasi Kerja	X2.7	0,856	Valid
	X2.8	0,882	Valid
	X2.9	0,836	Valid
	X2.10	0,836	Valid
	X2.11	0,854	Valid
	X2.12	0,875	Valid
	X2.13	0,859	Valid
	X2.14	0,911	Valid
	X2.15	0,753	Valid
	Y1	0,889	Valid
	Y2	0,849	Valid
	Y3	0,887	Valid
	Y4	0,838	Valid
	Y5	0,854	Valid
	Y5	0,854	Valid
	Y6	0,831	Valid
Kinerja Pegawai	Y7	0,807	Valid
	Y8	0,805	Valid
	Y9	0,879	Valid
	Y10	0,927	Valid
	Y11	0,909	Valid
	Y14	0,922	Valid
	Y15	0,885	Valid
	Y16	0,884	Valid
	Y17	0,902	Valid

Sumber: Output *SmartPLS 3* (2024)

Dari keseluruhan, pada tabel di atas dari keseluruhan, indikator pada Disiplin Kerja sebagian besar valid sesuai pada tabel di atas. Akan tetapi terdapat beberapa indikator yang tidak sesuai kriteria karena dibawah ambang batas 0.7, sementara semua indikator untuk Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan. Maka dari itu, hasil perhitungan semua indikator saat mengukut variabel laten sesuai.

Tabel 2 Hasil Nilai AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja	0.644
Kinerja Pegawai	0.760
Motivasi Kerja	0.725

Sumber: Olahan Penulis (2024)

Berdasarkan analisis menggunakan *SmartPLS 3* yang disajikan di tabel di atas menjelaskan seluruh variabel mencapai nilai AVE yang melebihi batas, yakni 0,50. Sehingga variabel-variabel tersebut dianggap valid dan dapat diterima. Tingginya nilai AVE menandakan bahwa konstruk-konstruk dalam penelitian ini berhasil menjelaskan lebih dari separuh varians pada indikator-indikator, menyatakan adanya validitas konvergen yang baik (Hair *et al.* 2021). Kesimpulan yang dapat diambil adalah semua instrumen telah lolos uji dan dikatakan dapat diterima.

2. Uji *Discriminant Validity*

Tabel 3. Hasil Nilai *Cross Loading*

Item	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
X1.1	0,796	-0,039	0,014
X1.2	0,831	0,088	0,154
X1.4	0,824	0,039	0,116
X1.5	0,792	0,026	0,073
X1.6	0,786	0,063	0,112
X1.7	0,779	0,013	0,055
X1.8	0,733	-0,043	0,064
X1.10	0,043	0,688	0,836
X1.11	0,064	0,669	0,854
X1.12	0,149	0,617	0,875
X1.14	0,129	0,694	0,911
X1.15	0,191	0,650	0,753
X1.17	0,813	0,111	0,132
X1.18	0,816	0,077	0,085
X1.19	0,793	0,122	0,171
X1.20	0,818	0,148	0,107
X2.1	0,055	0,619	0,857
X2.2	0,076	0,652	0,856
X2.3	0,166	0,654	0,856

X2.4	0,157	0,716	0,865
X2.5	0,157	0,662	0,825
X2.6	0,190	0,641	0,841
X2.7	0,147	0,710	0,856
X2.8	0,188	0,704	0,882
X2.9	0,212	0,647	0,836
X2.10	0,043	0,688	0,836
X2.11	0,064	0,669	0,854
X2.12	0,149	0,617	0,875
X2.13	0,135	0,713	0,859
X2.14	0,129	0,694	0,911
X2.15	0,191	0,650	0,753
Y1	0,116	0,889	0,742
Y2	0,212	0,849	0,690
Y3	0,145	0,887	0,654
Y4	0,156	0,838	0,667
Y5	0,150	0,854	0,674
Y6	0,095	0,831	0,566
Y7	0,100	0,807	0,547
Y8	0,034	0,805	0,540
Y9	0,106	0,879	0,622
Y10	0,091	0,927	0,786
Y11	0,094	0,909	0,772
Y14	0,070	0,922	0,757
Y15	0,118	0,885	0,754

Sumber: Output SmartPLS 3 (2024)

Indikator untuk Disiplin Kerja sebagian besar valid, dengan banyak indikator memperlihatkan nilai *loading* indikator pada konstruk yang ditentukan harus > konstruk lainnya. Namun, terdapat beberapa indikator seperti pada indikator X1.10 (0,043), X1.11 (0,064), X1.12 (0,149), X1.14 (0,129), dan X1.15 (0,191) memiliki tidak valid atau mendekati batas validitas. Untuk memastikan spesifisitas, perlu diperiksa lebih lanjut nilai *cross loading* pada konstruk lain. Semua indikator untuk Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai valid dan dapat diterima, bernilai *outer loading* yang tinggi > 0.7. Ini memperlihatkan indikator itu secara efektif mencerminkan konstruk masing-masing dan tidak menunjukkan masalah *cross loading* signifikan pada konstruk lain. Hasil uji *fornell larcker criterion*:

Tabel 4. Hasil Nilai *Fornell-Lacker Criterion*

	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	<b>0,803</b>		
Kinerja Pegawai	0,126	<b>0,872</b>	
Motivasi Kerja	0,161	0,788	<b>0,852</b>

Sumber: Output SmartPLS 3 (2024)



Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas, dari olah data menggunakan *SmartPLS 3*, diketahui pada seluruh variabel sudah memenuhi kriteria *fornell-larcker*. Akar kuadrat dari AVE untuk tiap konstruk, yakni X1: (0.803), X2: (0.872), dan Y: (0.852) lebih tinggi daripada korelasi dengan konstruk lain.

Setiap konstruk di model ini menunjukkan validitas diskriminan yang baik, yang berarti konstruk tersebut lebih baik dalam menjelaskan varians dari indikatornya dibandingkan dengan konstruk lain.

Tabel 5. Hasil HTMT

	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja			
Kinerja Pegawai	0,098		
Motivasi Kerja	0,141	0,799	

Sumber: Output *SmartPLS 3* (2024)

Dari dari hasil analisis menggunakan *SmartPLS 3* di tabel di atas, menjelaskan variabel memiliki nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) di bawah ambang batas 0.90. Ini mengindikasikan bahwa semua variabel memperlihatkan tingkat *discriminant validity* yang baik karena di bawah ambang batas sebesar 0.90 (Hair *et al.*, 2021). Jadi, seluruh instrumen lolos uji *discriminant validity*.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Composite	Average Varians Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,969	0,953	0,968	0,644
Kinerja Pegawai	0,977	0,980	0,979	0,760
Motivasi Kerja	0,973	0,973	0,975	0,725

Sumber: Output *SmartPLS 3* (2024)

Berdasarkan dari hasil analisis memakai *SmartPLS 3*, bisa disimpulkan pada semua variabel memperlihatkan nilai *Cronbach Alpha & Composite Reliability* di atas ambang batas yakni sebesar 0.70, yang diartikan bahwa variabel X1, X2, dan Y bersifat reliabel. Oleh karena itu, seluruh variabel pada penelitian ini dianggap konsisten menghasilkan hasil yang serupa ketika diuji secara berulang.

Pada penelitian ini, hal tersebut berarti bahwa tiap indikator yang dipakai untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai memberikan hasil yang konsisten ketika dilakukan pengujian berulang, hal yang sama juga berlaku untuk variabel lainnya. Artinya, semua variabel yang dipakai di riset ini sudah sesuai kriteria reliabilitas yang ditetapkan.

Tabel 7. Nilai R-Square (R2)

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0,621	0,615

Sumber: Output *SmartPLS 3* (2024)

Dari dari hasil analisis olah data menggunakan *SmartPLS 3* pada tabel di atas, dijelaskan nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel **Kinerja Pegawai (Y)** yakni sebesar 0.615. Ini menyatakan variabel kinerja pegawai simultan mampu menjelaskan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Menyatakan bahwa hubungan antara variabel Y terhadap X berada dalam kategori sedang. Artinya, kinerja pegawai bisa berdampak oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. maka bisa disimpulkan bahwa, dinas kesehatan kepulauan bangka belitung dipengaruhi oleh Kinerja Pegawai.

Tabel 8. Hasil Nilai F-Square (F2)

Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0,000	
Motivasi Kerja	1,594	

Sumber: Output SmartPLS 3 (2024)

Dari analisis menggunakan *SmartPLS 3* yang diketahui pada Tabel 4.13, nilai  $f^2$  untuk disiplin kerja adalah 0,000 (rendah), dan motivasi kerja adalah 1,594 (moderat). Artinya, variabel disiplin kerja berdampak rendah di kinerja pegawai, selanjutnya motivasi kerja dengan dampak moderat pada kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Nilai Q-Square (Q2)

	Q Square	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.459	Kemampuan Predictive Relevance baik

Sumber: Output SmartPLS 3 (2024)

Dari analisis menggunakan *SmartPLS 3* yang dijelaskan pada Tabel 4.14, menyatakan nilai *Predictive Relevance*  $Q^2$  pada variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,459 atau lebih besar dari 0 (Hair, et al. 2021). Nilai  $Q^2$  yang positif menyatakan model dalam penelitian mempunyai kemampuan *Predictive Relevance* yang baik.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Structural Path	Path Coefficient	T-Statistic	P Values	Keterangan
H1	Disiplin Kerja > Kinerja Pegawai	-0.001	0.008	0.994	Ditolak
H2	Motivasi Kerja > Kinerja Pegawai	0.788	22.027	0.000	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 3 (2024)

Menurut hasil olah data dengan *SmartPLS 3* yang dijelaskan pada tabel di atas, berikut beberapa kesimpulannya:

a. Uji Hipotesis 1

Pengujian Hipotesis pertama yang diuji pada penelitian ini yakni pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung.

$H_1$  : Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung.

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat diketahui hasil uji statistik bahwa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *path*, yakni sebesar -0.001. Lalu, untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan bisa dilihat dari dua pendekatan, yakni pendekatan pertama dilihat melalui nilai *t-statistic*, yakni sebesar 0.008. Kemudian, pendekatan kedua bisa dilihat dari nilai *p-value*, yakni sebesar 0.000. Karena nilai *path coefficient* negatif, yakni sebesar 0.001 atau nilai *t-statistic*  $0.008 < t\text{-statistik } 1.960$  ( $\alpha = 0.05$ , signifikansi 5%, *two tailed*) atau nilai *p-value*  $0.994 < 1.960$  ( $\alpha = 0.05$ , signifikansi 5%, *two tailed*) maka, hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  ditolak yang artinya Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung.

## b. Uji Hipotesis 2

Pengujian Hipotesis kedua yang diuji pada penelitian ini yakni pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung.

H<sub>1</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung.

Berdasarkan dari tabel di atas, dapat diketahui hasil uji statistik bahwa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *path*, yakni sebesar 0.788. Lalu, untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan bisa dilihat dari dua pendekatan, yakni pendekatan pertama dilihat melalui nilai *t-statistic*, yakni sebesar 22.027. Kemudian, pendekatan kedua bisa dilihat dari nilai *p-value*, yakni sebesar 0.000. Karena nilai *path coefficient* positif, yakni sebesar 0.788 atau nilai *t-statistic*  $0.000 > t\text{-statistic } 1.960$  ( $\alpha = 0.05$ , signifikansi 5%, *two tailed*) atau nilai *p-value*  $0.000 < 1.960$  ( $\alpha = 0.05$ , signifikansi 5%, *two tailed*) maka, hipotesis H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima yang artinya Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung.

## C. Pembahasan Penelitian

### 1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung

Dari analisis statistik yang dilakukan oleh penulis menggunakan *software SmartPLS 3*, bisa disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Path Coefficient*, yakni sebesar -0.001 atau nilai *t-statistic* 0.008 atau *p-value* yakni sebesar 0.000 lebih kecil  $< t\text{-statistic } 1.960$  ( $\alpha = 0.05$ , signifikansi 5%, *two tailed*). Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sari *et al.* (2024), Muna & Isnawati (2022) dan Irawan, *et al.* (2021) menunjukkan hasil penelitian variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan hasil penelitian variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank Bukopin Surabaya. Hal tersebut artinya responden yang bekerja tidak sependapat bahwa disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai. Dapat dikatakan dari jawaban responden sesuai dengan permasalahan yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu tidak teliti dalam menjalankan tugas kerja, belum sepenuhnya siap dalam memastikan lingkungan kerja sekitar apakah sudah sesuai sebelum memulai suatu pekerjaan agar bisa nyaman dalam bekerja. Oleh sebab itu, hipotesis ini ditolak.

### 2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung

Dari analisis statistik yang dilakukan oleh penulis menggunakan *software SmartPLS 3*, bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Path Coefficient*, yakni sebesar 0.788 atau nilai *t-statistic* 22.027 atau *p-value* yakni sebesar 0.000 lebih kecil  $< t\text{-statistic } 1.960$  ( $\alpha = 0.05$ , signifikansi 5%, *two tailed*). Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Jufrizen & Hadi (2021), Jintar (2023) dan Farisi *et al.* (2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari hasil responden untuk variabel motivasi kerja, persentase tertinggi untuk jawaban dimensi *Need for Affiliate* (Kebutuhan Berafiliasi) pada indikator “Tidak melakukan hal yang merugikan orang lain Saya tidak pernah terlibat dalam konflik interpersonal di tempat kerja” yakni pegawai tidak pernah sama sekali ikut terlibat dalam konflik interpersonal selama di tempat kerja sebesar 69,79% responden. Sedangkan persentase terendah yakni pada dimensi *Need For Power* (Kebutuhan Kekuasaan) pada indikator “Posisi yang dimiliki” sebesar 61,49% yakni pegawai belum merasa puas ketika kontribusi dalam bekerja tidak mendapat pengakuan dari atasan maupun sesama pegawai yang dimana menunjukkan tingkat indikator posisi yang dimiliki yang sangat rendah di antara responden lainnya. Artinya, motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung dinilai masih baik. Namun, pada motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai akan menimbulkan dampak terhadap tingkatan kinerja pegawai dalam instansi (Ibrahim, *et al.* 2022). Oleh sebab itu, hipotesis ini diterima.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan menyajikan kesimpulan dan saran penelitian berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kepulauan bangka belitung.

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dipaparkan pada bab 4 maka kesimpulan yang bisa didapatkan, yakni sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa keadaan Disiplin Kerja sangat tinggi.
2. Dari hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa keadaan Motivasi Kerja baik.
3. Dari hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa keadaan Kinerja Pegawai baik.
4. Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung.
5. Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung.

Dapat disimpulkan pada penjelasan di atas menggambarkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan peningkatan motivasi kerja yang berkesinambungan, sementara disiplin kerja, meskipun penting, tidak berdampak langsung pada peningkatan kinerja dalam penelitian ini.

### B. Saran

Adapun hasil, pembahasan serta kesimpulan dari penelitian ini yang sudah diuraikan di atas, terdapat saran yang dapat disampaikan pada penulis, yaitu bahwa dari penelitian ini masih layak dan menarik untuk dikaji dan diteliti pada penelitian selanjutnya agar penelitian ini lebih baik. Karena pada penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel eksogen serta 1 (satu) variabel endogen yang dipakai pada penelitian ini. Maka dari itu, penulis menyarankan menambah ataupun mencari variabel yang diteliti dalam rangka penelitian. Diharapkan penelitian selanjutnya menambah ukuran sampel atau populasi responden untuk generalisasi yang lebih besar. Saran untuk kantor Dinas Kesehatan Kepulauan Bangka Belitung agar dapat memperbaiki sikap disiplin kerja di tempat kerjanya serta memberikan motivasi yang lebih baik lagi terhadap kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Hafizh, M. T., Sary, F. P. (2020) Analysis Of The Influence Of Compensation And Transformational Leadership Style On Employee Performance in PT. Finnet Indonesia. *Digital Economy for Customer Benefit and Bussines Fairness – Angga Dwita (eds). Roudledge*: 147-152.
- Indiyati, D. *et al* (2021). Human Resource Competencies, Organizational Culture, and Employee Performance. *International Journal Of Science And Society*. Vol 3 (1) 1-10.
- Li, Y. Xu. L. (2024). Exploring The Influence Of Teachers' Motivation, Self- Efficacy, And Institutional Support On Their Research Engagement: A Study Of Chinese University EFL Teachers. *System*.
- Moehariono. (2019). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nursaid, et al. (2021). The Impact Of Competence and Work Environment On Employee Motivation and Performance In The Financial and Asset Management Division. *General Management*. Vol 22 (185) 52-63.
- Rivai, V. Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., Coulter, M. (2018). *Management* (14 ed.). Harlow: Pearson Education.
- Santoso, T. I. (2024). Dasar-Dasar Ilmu Manajemen. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1) 124–137.
- Saputra, A. S., Wahyuningtyas R. (2021) Implementation Of Great Leadership Style To Leverage Employees' Performance In PT Telkom Akses Indonesia. *Internasional Journal Of Learning and Change*. Vol 13 (3) 255-263.
- Wardhana, A. *et al* (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi: Kota Bandung*. CV Media Sains Indonesia.
- Yuniarti, R. *et al* (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Widhina Bakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).