

BAB 5

PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

5.1.1 Profil Puskesmas Medokan Ayu

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Medokan Ayu adalah puskesmas yang terdiri dari tiga kelurahan diantaranya adalah kelurahan penjaringan sari, medokan ayu, dan wonorejo yang terdiri dari sembilan belas posyandu aktif semua, dari sampling probability sampling didapatkan dua kelurahan posyandu lansia yang berada di Puskesmas Medokan Ayu Surabaya yaitu kelurahan Penjaringan Sari dan Wonorejo. Kelurahan Penjaringan sari terletak di jalan pandugo Gg. 5A No: 7, RT: 04, RW: 01, Kecamatan : Rungkut, sedangkan kelurahan Wonorejo terletak di jalan Wonorejo Timur Blok B No. 3. Kedua kelurahan ini memiliki posyandu lansia yang aktif, kegiatan di dua posyandu ini dilakukan setiap bulannya di minggu kedua. Kegiatan berlangsung mulai pukul 07.00 WIB hingga Pukul 11.00 WIB.

Puskesmas Medokan Ayu, yang dipimpin oleh dr. Dini Octavia Sitaesmi, terletak di Jln. Medokan Asri Utara IV No.31, Surabaya. Puskesmas ini dapat dihubungi melalui nomor telepon (031) 8720080. Dengan status akreditasi Utama, Puskesmas Medokan Ayu menawarkan berbagai layanan kesehatan yang penting bagi masyarakat. Lokasinya yang strategis, hanya 600meter dari Graha YKP Surabaya, membuatnya mudah diakses oleh wisatawan yang membutuhkan layanan medis darurat.

5.1.2 Visi dan Misi

Visi:

“Mewujudkan Masyarakat Sehat di Wilayah Kerja”.

Misi:

1. Meningkatkan pengetahuan dan peran serta masyarakat tentang hidup sehat.
2. Menjalin kerjasama dengan stakeholder dalam rangka mewujudkan masyarakat sehat.
3. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang terjangkau dan bermutu.

5.1.3 Tujuan dan Sasaran Strategis

Tujuan Umum:

Mengarahkan upaya kesehatan di Puskesmas agar dilaksanakan secara efektif, efisien dan berkesinambungan.

Tujuan Khusus:

1. Mengetahui perencanaan kegiatan Puskesmas selama satu tahun kedepan.
2. Memudahkan dalam pembuatan rencana pelaksanaan kegiatan (RPK) tahun berjalan.

5.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Puskesmas ditetapkan dengan kejelasan tugas dan tanggung jawab, ada alur kewenangan dan komunikasi, kerjasama, dan keterkaitan dengan pengelola yang lain. Dalam mengemban tugas pokok dan fungsi, perlu disusun pengorganisasian yang jelas di Puskesmas, sehingga setiap karyawan yang memegang posisi baik pimpinan, penanggung jawab maupun pelaksana akan melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan yang diberikan.

5.2 Analisa Deskriptif

5.2.1 Analisis Deskriptif Profil Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	45,0	45,0	45,0
	Perempuan	33	55,0	55,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2025

Terdapat total 60 responden yang merupakan karyawan Puskesmas Medokan Ayu, yang terdiri dari dua kategori jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Dari jumlah tersebut, 27 responden laki-laki (45%) dan 33 responden perempuan (55%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 25 Tahun	11	18,3	18,3	18,3
	26 - 30 Tahun	19	31,7	31,7	50,0
	35 - 40 Tahun	14	23,3	23,3	73,3
	41 - 45 Tahun	11	18,3	18,3	91,7
	> 45 Tahun	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2025

Dalam data usia responden yang bekerja di Puskesmas Medokan Ayu, terdapat total 60 responden dengan distribusi usia sebagai berikut: 11 responden (18,3%) berada dalam rentang usia 21-25 tahun. Kelompok usia 26-30 tahun menyumbang 19 responden (31,7%), sementara usia 35-40 tahun memiliki 14 responden (23,3%), yang merupakan kelompok usia terbesar dalam survei ini. Responden yang berusia 41-45 tahun dan lebih dari 45 tahun masing-masing berjumlah 11 (18,3%) dan 5 responden (8,3%). Secara keseluruhan, sebagian besar responden berada dalam rentang usia produktif, dengan kelompok usia 35-40 tahun sebagai kelompok terbesar.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMA	7	11,7	11,7	11,7
	Diploma	10	16,7	16,7	28,3
	Sarjana	37	61,7	61,7	90,0
	Lainnya	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2024

Dalam data tingkat pendidikan responden yang bekerja di Puskesmas Medokan Ayu, terdapat total 60 responden dengan distribusi sebagai berikut: Sebanyak 7 responden (11,7%) memiliki pendidikan terakhir SMA/SMA, sementara 10 responden (16,7%) berpendidikan Diploma. Kelompok terbesar adalah responden dengan pendidikan Sarjana, yang berjumlah 37 responden (61,7%). Selain itu, terdapat 6 responden (10%) yang memiliki tingkat

pendidikan lainnya. Secara keseluruhan, mayoritas responden memiliki pendidikan sarjana, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di kantor tersebut memiliki tingkat pendidikan tinggi.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	13	21,7	21,7	21,7
	5 - 10 Tahun	12	20,0	20,0	41,7
	> 10 Tahun	35	58,3	58,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2025

Dalam data lama bekerja responden di Puskesmas Medokan Ayu, terdapat total **60** responden dengan distribusi sebagai berikut: Sebanyak 13 responden (21,7%) memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, sementara 12 responden (20%) bekerja antara 5 hingga 10 tahun. Kelompok terbesar adalah responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun, yang berjumlah 35 responden (58,3%). Secara keseluruhan, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun, menunjukkan bahwa banyak pegawai di kantor ini sudah berpengalaman dalam bekerja.

5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 5.5 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Mean
1	Saya selalu mematuhi jam kerja yang telah ditentukan di Puskesmas Medokan Ayu.	4,17
2	Saya selalu mematuhi instruksi dan peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan di Puskesmas Medokan Ayu.	3,77
3	Saya selalu menggunakan dan memelihara bahan-bahan serta alat-alat kantor dengan hati-hati di Puskesmas Medokan Ayu.	3,88
4	Saya selalu berpakaian sopan dan mengenakan tanda pengenal instansi dengan benar di Puskesmas Medokan Ayu.	3,93
5	Saya selalu bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi di Puskesmas Medokan Ayu.	3,93
Rata-Rata Jawaban Responden		3,94

Data diolah dari kuesioner, 2025

Rata-rata total pada variabel Disiplin Kerja adalah 3,94 dengan standar deviasi 0,09, yang menunjukkan tingkat kesepakatan yang relatif baik di antara responden. Mean tertinggi ditemukan pada pernyataan "Saya selalu mematuhi jam kerja yang telah ditentukan di Puskesmas Medokan Ayu" dengan nilai rata-rata 4,17 dan standar deviasi 0,08, yang menunjukkan tingkat kepatuhan tinggi terhadap jam kerja. Sedangkan Mean terendah ada pada pernyataan "Saya selalu mematuhi instruksi dan peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan di Puskesmas Medokan Ayu" dengan nilai rata-rata 3,77 dan standar deviasi 0,10, yang menandakan adanya variasi dalam kepatuhan terhadap instruksi dan peraturan.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 5.6 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Mean
1	Hubungan antar pegawai di Puskesmas Medokan Ayu sangat mendukung untuk mencapai tujuan bersama.	3,82
2	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja Puskesmas Medokan Ayu cukup nyaman untuk bekerja.	3,82
3	Penerangan di tempat kerja Puskesmas Medokan Ayu sudah cukup terang untuk melakukan pekerjaan dengan baik.	3,75
4	Peraturan kerja yang ada di Puskesmas Medokan Ayu sudah cukup jelas dan mudah dipahami.	3,93
5	Sirkulasi udara di lingkungan kerja Puskesmas Medokan Ayu cukup baik dan mendukung kenyamanan.	3,87
6	Saya merasa aman di tempat kerja Puskesmas Medokan Ayu karena ada langkah-langkah yang memastikan keamanan.	3,98
7	Lingkungan kerja di Puskesmas Medokan Ayu secara keseluruhan mendukung produktivitas saya.	4,05
Rata-Rata Jawaban Responden		3,89

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2025

Rata-rata total pada variabel Lingkungan Kerja adalah 3,89 dengan standar deviasi 0,11, menunjukkan tingkat kesepakatan yang cukup baik di antara responden. Mean tertinggi diperoleh pada pernyataan "Lingkungan kerja di Puskesmas Medokan Ayu secara keseluruhan

mendukung produktivitas saya" dengan nilai rata-rata 4,05 dan standar deviasi 0,08, menunjukkan bahwa responden merasa lingkungan kerja mendukung kinerja mereka secara keseluruhan. Sebaliknya, Mean terendah ada pada pernyataan "Tingkat kebisingan di lingkungan kerja Puskesmas Medokan Ayu cukup nyaman untuk bekerja" dengan nilai rata-rata 3,82 dan standar deviasi 0,10, yang mengindikasikan adanya beberapa responden yang kurang setuju dengan kenyamanan kebisingan di tempat kerja.

c. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 5.7 Deskritif Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Mean
1	Saya merasa gaji yang saya terima di Puskesmas Medokan Ayu sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	4,00
2	Supervisi yang diberikan oleh atasan saya di Puskesmas Medokan Ayu mendorong saya untuk bekerja lebih baik.	4,00
3	Hubungan kerja antara saya dan rekan kerja di Puskesmas Medokan Ayu sangat baik.	4,17
4	Saya merasa dihargai dan diakui atas hasil kerja yang saya capai di Puskesmas Medokan Ayu.	4,25
5	Keberhasilan dalam pekerjaan saya di Puskesmas Medokan Ayu memberikan motivasi yang besar untuk bekerja lebih baik lagi.	3,85
Rata-Rata Jawaban Responden		4,05

Data diolah dari kuesioner, 2025

Rata-rata total pada variabel Motivasi Kerja adalah 4,05 dengan standar deviasi 0,13, yang menunjukkan tingkat kesepakatan yang cukup tinggi di antara responden. Mean tertinggi pada pernyataan "Saya merasa dihargai dan diakui atas hasil kerja yang saya capai di Puskesmas Medokan Ayu" dengan nilai rata-rata 4,25 dan standar deviasi 0,09. Ini menunjukkan bahwa responden merasa sangat dihargai atas hasil kerja mereka, meskipun ada sedikit variasi dalam tanggapan. Sedangkan Mean terendah ditemukan pada pernyataan "Keberhasilan dalam pekerjaan saya di Puskesmas Medokan Ayu memberikan motivasi yang besar untuk bekerja lebih baik lagi" dengan nilai rata-rata 3,85 dan standar deviasi 0,11, yang menunjukkan sedikit ketidaksetujuan di antara responden terkait dampak keberhasilan terhadap motivasi mereka.

d. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 5.8 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Mean
1	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan di Puskesmas Medokan Ayu selalu memenuhi standar yang ditetapkan.	4,30
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang diharapkan di Puskesmas Medokan Ayu.	3,95
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang diberikan di Puskesmas Medokan Ayu.	4,20

4	Saya berusaha untuk menekan biaya operasional di Puskesmas Medokan Ayu dengan cara yang efisien.	4,18
5	Pengawasan terhadap pekerjaan saya di Puskesmas Medokan Ayu cukup efektif.	4,07
6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya di Puskesmas Medokan Ayu.	4,17
Rata-Rata Jawaban Responden		4,14

Data diolah dari kuesioner, 2025

Rata-rata total pada variabel Kinerja Pegawai adalah 4,14 dengan standar deviasi 0,12, menunjukkan tingkat kesepakatan yang relatif tinggi di antara responden. Standar deviasi yang rendah ini menunjukkan bahwa variasi jawaban responden tidak terlalu besar. Mean tertinggi diperoleh pada pernyataan "Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan di Puskesmas Medokan Ayu selalu memenuhi standar yang ditetapkan" dengan nilai rata-rata 4,30 dan standar deviasi 0,09. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kesepakatan yang sangat tinggi terhadap pernyataan ini, meskipun ada sedikit variasi di dalam tanggapan. Sementara Mean terendah terdapat pada pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang diharapkan di Puskesmas Medokan Ayu" dengan nilai rata-rata 3,95 dan standar deviasi 0,12. Ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas responden setuju, tingkat kesepakatan terhadap pernyataan ini relatif lebih rendah dibandingkan yang lain.

5.3 Hasil Uji Kualitas Data

5.3.1 Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)

Evaluasi model pengukuran (outer model) dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Tujuannya untuk

memvalidasi model dan menguji reliabilitas konstruk yang ada, sesuai dengan teori dan kajian empiris (Hair dkk., 2022).

A. Uji Validitas

a) Uji Validitas Determinan

Discriminant Validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. Untuk pengujian validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai cross loading dan akar AVE konstruk (Ghozali, 2021). Nilai discriminant validity dilihat melalui nilai cross loading yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan dengan nilai loading factor kepada konstruk lain. Oleh karena itu, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

PRO PATRIA

Berikut di bawah ini adalah hasil pengujian Discriminant Validity dalam penelitian ini dengan melihat nilai cross loadings:

Tabel 5.9 Tabel Cross Loading

	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
X1.1	0,919	0,500	0,643	0,638
X1.2	0,922	0,385	0,606	0,573
X1.3	0,942	0,386	0,555	0,523
X1.4	0,943	0,403	0,563	0,514
X1.5	0,973	0,429	0,613	0,585
X2.1	0,361	0,935	0,493	0,636
X2.2	0,414	0,941	0,526	0,653
X2.3	0,331	0,887	0,530	0,667
X2.4	0,427	0,945	0,518	0,663
X2.5	0,385	0,880	0,461	0,628
X2.6	0,468	0,876	0,525	0,602

X2.7	0,486	0,873	0,415	0,545
Y1.1	0,559	0,507	0,882	0,823
Y1.2	0,580	0,431	0,849	0,801
Y1.3	0,521	0,547	0,931	0,859
Y1.4	0,598	0,507	0,949	0,875
Y1.5	0,591	0,434	0,882	0,775
Y1.6	0,608	0,551	0,931	0,864
Z1.1	0,561	0,495	0,870	0,882
Z1.2	0,522	0,522	0,876	0,893
Z1.3	0,510	0,584	0,873	0,915
Z1.4	0,569	0,680	0,758	0,872
Z1.5	0,486	0,773	0,638	0,804

Sumber: *Output PLS, 2025*

Pada uji Cross Loading menunjukkan bahwa korelasi konstruk pada variabel korelasi konstruk pada variabel Disiplin Kerja dengan nilai X1.1 sebesar 0,919, X1.2 sebesar 0,922, X1.3 sebesar 0,942, X1.4 sebesar 0,943, dan X1.5 sebesar 0,973 lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator dengan variabel konstruk lainnya. Selanjutnya, varibel lingkungan Kerja dengan nilai X2.1 sebesar 0,935, X2.2 sebesar 0,941, X2.3 sebesar 0,887, X2.4 sebesar 0,945, X2.5 sebesar 0,880, X2.6 sebesar 0,876, dan X2.7 sebesar 0,873 lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator dengan variabel konstruk lainnya.

Korelasi konstruk pada variabel Kinerja Pegawai dengan nilai Y1.1 sebesar 0,882, Y1.2 sebesar 0,849, Y1.3 sebesar 0,931, Y1.4 sebesar 0,949, Y1.5 sebesar 0,882, dan Y1.6 sebesar 0,931 juga lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator terhadap variabel konstruk lainnya. Selanjutnya, korelasi konstruk pada variabel Motivasi Kerja dengan nilai Z1.1 sebesar 0,882, Z1.2 sebesar 0,893, Z1.3 sebesar 0,915, Z1.4 sebesar 0,872, dan Z1.5 sebesar 0,804 menunjukkan hasil yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator dengan variabel konstruk lainnya.

Uji validitas discriminant juga dapat diukur dengan average variant extracted (AVE), di mana indikator dikatakan valid jika nilai square root of average variant extracted (AVE) setiap variabel lebih besar dari nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya dan nilai minimumnya adalah 0,5 (Hair et al., 2022). Berdasarkan hasil uji discriminant validity, nilai AVE dari setiap korelasi variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 5.10 Tabel AVE

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin Kerja	0,883
Lingkungan Kerja	0,821
Motivasi Kerja	0,819
Kinerja Pegawai	0,764

Sumber: *Output PLS*, 2025

Pada uji Discriminant Validity, nilai AVE untuk Konstruk Disiplin Kerja memiliki AVE tertinggi, yaitu 0,883, yang menunjukkan bahwa 88,3% varians indikatornya dapat dijelaskan oleh variabel ini, sehingga memiliki konsistensi yang sangat kuat. Sedangkan nilai Ave untuk konstruk lingkungan Kerja sebesar 0,821, yang berarti 82,1% varians indikator-indikatornya dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut, menunjukkan validitas konvergen yang sangat baik. Selanjutnya, Motivasi Kerja dengan nilai AVE 0,819 juga menunjukkan validitas konvergen yang baik, karena sebagian besar varians dari indikator-indikatornya dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut. Sementara itu, Kinerja Pegawai memiliki AVE sebesar 0,764, yang masih berada dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa konstruk ini mampu menjelaskan sebagian besar varians indikatornya. Karena seluruh nilai AVE berada di atas 0,50, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki

validitas konvergen yang kuat, sehingga indikator-indikator yang digunakan cukup mampu merepresentasikan variabel laten yang diukur.

Selain itu, Uji validitas diskriminan dapat juga menggunakan parameter Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Menurut Fornell dan Larcker (1981) dalam Ghazali dan Latan (2015) jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dapat dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Berikut adalah hasil pengujian Discriminant Validity berdasarkan Fornell Larcker Criterium pada penelitian ini:

Tabel 5.11 Tabel Fornell Larcker

	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
Lingkungan kerja	0,906			
Disiplin Kerja	0,450	0,940		
Kinerja Pegawai	0,549	0,637	0,905	
Motivasi Kerja	0,695	0,606	0,921	0,874

Sumber: *Output PLS, 2025*

Berdasarkan pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat AVE pada setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antar konstruk yang satu dengan konstruk yang lainnya dalam model. Maka dari itu, konstruk dalam model yang diestimasi dalam penelitian ini Discriminant Validity dinyatakan baik karena telah memenuhi Fornell Larcker Criterium.

b) Uji Validitas Convergent

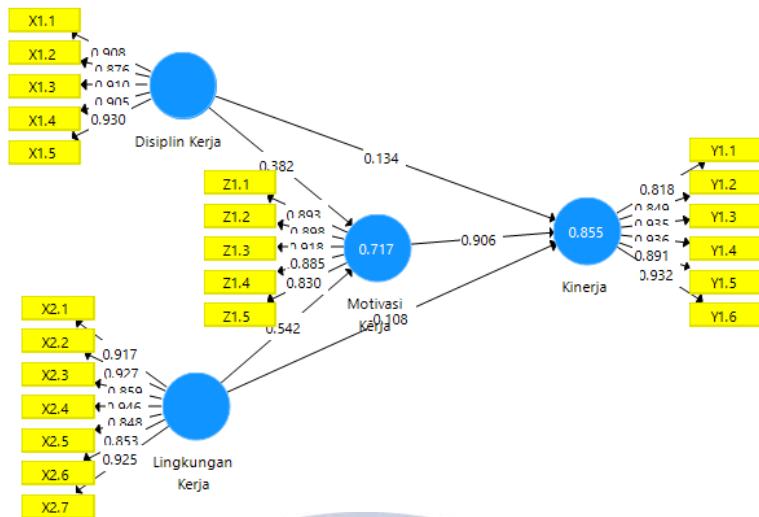
Dalam menilai masing-masing konstruk, penilaian konstruk dilihat dari Convergent Validity. Pengujian Convergent Validity diukur berdasarkan korelasi antara skor item dengan nilai konstruk yang dihitung. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70 (Hair dkk. 2017). Hasil dari output korelasi antara indikator dengan konstruknya dapat dilihat pada tabel dan gambar struktural di bawah ini:

Tabel 5.12 Tabel Validitas Convergent

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,919	Valid
	X1.2	0,922	Valid
	X1.3	0,942	Valid
	X1.4	0,943	Valid
	X1.5	0,973	Valid
Lingkungan kerja	X2.1	0,935	Valid
	X2.2	0,941	Valid
	X2.3	0,887	Valid
	X2.4	0,945	Valid
	X2.5	0,880	Valid
	PX2.6	0,876	Valid
	X2.7	0,873	Valid
Kinerja Pegawai	Y1.1	0,882	Valid
	Y1.2	0,849	Valid
	Y1.3	0,931	Valid
	Y1.4	0,949	Valid
	Y1.5	0,882	Valid
	Y1.6	0,931	Valid
Motivasi Kerja	Z1.1	0,882	Valid
	Z1.2	0,893	Valid
	Z1.3	0,915	Valid
	Z1.4	0,872	Valid
	Z1.5	0,804	Valid

Sumber: *Output PLS, 2025*

Gambar 5.1 Uji Outlier



Sumber: *Output PLS, 2025*

Berdasarkan Tabel 5.12 dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity karena telah memiliki nilai loading factor di atas 0,70

B. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan parameter Cronbach Alpha, composite reliability, dan average variance extracted (AVE). Hasil uji reliabilitas dari cronbach alpha, composite reliability dan avarage variance extracted (AVE) menunjukkan bahwa nilai dari semua konstruk lebih besar dari batas minimum Cronbach Alpha adalah 0,6, composite reliability 0,7 atau lebih, dan average variance extracted (AVE) 0,5 atau lebih (Hair dkk., 2022).

Tabel 5.13 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Keterangan
----------	------------------	-----------------------	------------

Disiplin Kerja	0,967	0,974	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,963	0,970	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,955	0,964	Reliabel
Motivasi Kerja	0,922	0,942	Reliabel

Berdasarkan tabel, Cronbach's Alpha untuk Disiplin Kerja (0,967), Kinerja Pegawai (0,955), Lingkungan Kerja (0,963) dan Motivasi Kerja (0,922) menunjukkan bahwa semua variabel memiliki konsistensi internal yang tinggi, karena nilainya jauh di atas batas minimum 0,70 yang direkomendasikan.

Sementara itu nilai reliabilitas komposit menunjukkan nilai yang tinggi, yaitu Disiplin Kerja (0,974), Lingkungan Kerja (0,970), Kinerja Pegawai (0,964), dan Motivasi Kerja (0,942) memiliki nilai lebih besar dari 0,70, menunjukkan bahwa indikator dalam masing-masing variabel memiliki konsistensi yang sangat baik dalam mengukur konstruknya..

5.3.2 Evaluasi Inner Model

Evaluasi model struktural (inner model) digunakan untuk memprediksi atau menunjukkan spesifikasi hubungan kausal antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Evaluasi inner model dengan PLS pada umumnya menggunakan parameter seperti Coefficient of determination (R^2), cross-validated redundancy atau inner model predictive relevance (Q^2), path coefficients dan effect size (f^2 atau f-square) (Hair dkk., 2022). Dengan demikian, penelitian ini menggunakan parameter tersebut untuk uji hubungan dan signifikansi antara variabel dalam inner model.

a. Coefficient of Determination atau R-square (R^2)

Dalam analisis inner model salah satu parameternya adalah coefficient of determination atau R-square (R^2). R-square (R^2) menunjukkan kombinasi pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen (Hair dkk., 2022; Garson, 2016:195). Nilai R^2 yang dapat diterima adalah 0,75 (model kuat), 0,5 (model sedang), dan 0,25 (model lemah) (Hair dkk., 2022).

Tabel 5.14. R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai	0,876	0,869
Motivasi Kerja	0,591	0,577

Sumber: *Output PLS, 2025*

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi di atas (Tabel 5.14), maka diketahui nilai R^2 pada variabel Kinerja Pegawai yaitu 0,876, artinya model pengaruh variabel laten independen dalam penelitian ini, varibale kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel dipenden yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan motivasi kerja sebesar 87,6% sedangkan 1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. pengujian model struktural mengindikasi bahwa model pada variabel kinerja pegawai termasuk dalam kategori kuat karena memiliki nilai diatas 0,75.

Sementara nilai R^2 pada variabel motivasi kerja yaitu 0,591, artinya model pengaruh variabel laten independen dalam penelitian ini, varibale motivasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel dipenden yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 59,1% sedangkan 40,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. pengujian model struktural

mengindikasi bahwa model pada variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori sedang karena memiliki nilai diatas 0,5.

b. Uji Q Square (Q^2)

Dalam inner model juga perlu menguji keyalakan model dengan menggunakan Q-square predictive relevance atau cross-validated redundancy (Q^2). Besaran nilai Q^2 adalah diantara 0 sampai dengan 1, yaitu jika nilai Q^2 semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Kriteria untuk menilai kuat atau lemahnya diukur dengan nilai Q^2 adalah 0,35 (model kuat), 0,15 (model moderat), dan 0,02 (model lemah) (Hair dkk, 2022). Untuk menghitung Q-square predictive relevance digunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 5.15. Q-Square

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Lingkungan Kerja	420,000	420,000	
Disiplin Kerja	300,000	300,000	
Kinerja Pegawai	360,000	109,178	0,697
Motivasi Kerja	300,000	174,250	0,419

Nilai Q^2 untuk variabel Kinerja Pegawai (0,697) dan Motivasi Kerja (0,419) berada di atas 0,035, dapat disimpulkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik. Model ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian dengan tingkat relevansi yang cukup tinggi.

c. F-Square

Dalam penelitian ini, inner model juga dianalisis dengan menggunakan FSquare atau effect size (f^2) dari masing-masing variabel dependen. Nilai effect size (f^2) 0,02 (efek lemah), 0,15 (efek sedang), dan 0,35 (efek sangat kuat) (Hair dkk., 2022).

Tabel 5.16. F-Square

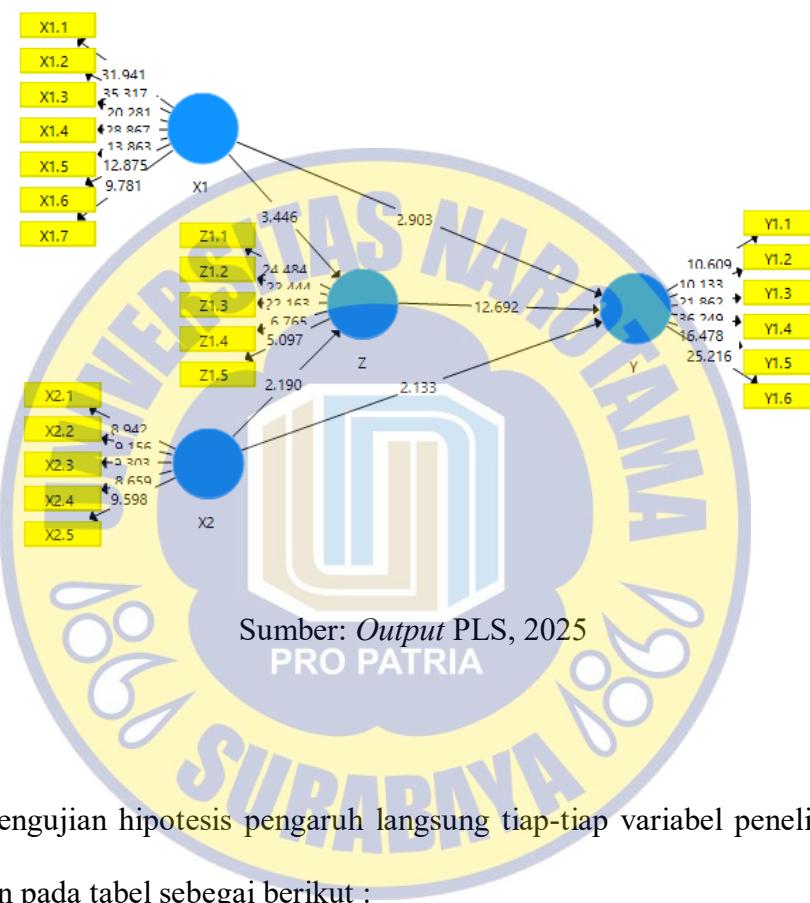
	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
Lingkungan Kerja	0,140	0,547
Disiplin Kerja	0,088	0,264
Motivasi Kerja	3,095	

Sumber: *Output PLS*, 2025

Berdasarkan Tabel 5.16 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai 0,140, yang menunjukkan efek sedang. sementara, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja jauh lebih besar dengan nilai 0,547, yang menunjukkan efek sangat kuat. Selain itu, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai 0,088, yang menunjukkan efek lemah, tetapi terhadap Motivasi Kerja, pengaruhnya lebih kuat dengan nilai 0,264, yang tergolong efek sedang. Adapun pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sangat signifikan dengan nilai 3,095, yang menunjukkan efek sangat kuat.

5.3.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh langsung tiap-tiap variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

Gambar 5.2. Hasil Olahan SMART-PLS Hubungan Antar Variabel

Pengujian hipotesis pengaruh langsung tiap-tiap variabel penelitian dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.17. Uji Hipotesis

Variabel	T Statistik	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	2,133	0,033	Positif Signifikan
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	2,190	0,029	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	2,903	0,004	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	3,446	0,001	Positif Signifikan

Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	12,692	0,000	Positif Signifikan
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	2,288	0,023	Positif Signifikan
Linkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	3,293	0,001	Positif Signifikan

Sumber: *Output PLS, 2025*

Interprestasi pada hasil uji hipotesis pada tabel 5.7. adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai t-statistics 2,190 lebih besar dari tabel yaitu 2.00030 dengan nilai p values 0.029 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-statistics 12.692 lebih besar dari tabel yaitu 2.00030 dengan nilai p values 0.000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-statistics sebesar 2,903 lebih besar dari tabel yaitu 2.00030 dengan nilai p values 0.004 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-statistics 2,113 lebih besar dari tabel yaitu 2.00030 dengan nilai p values 0.033 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai t-statistics sebesar 3,446 lebih besar dari tabel yaitu 2.00030 dengan nilai p values 0.001 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai statistik 2,228 lebih besar dari tabel yaitu 2.00030 dengan nilai p values 0.023 lebih kecil dari 0,05.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai statistik 3,293 lebih besar dari tabel yaitu 2.00030 dengan nilai p values 0.001 lebih kecil dari 0,05.

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Medokan Ayu. Penerapan disiplin yang tegas dan konsisten dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Di Puskesmas, kedisiplinan sangat berperan dalam memastikan bahwa semua prosedur medis dan administratif dijalankan dengan tepat dan sesuai waktu yang telah ditentukan. Disiplin kerja yang tinggi berkontribusi pada pengurangan kesalahan medis dan administrasi, yang dapat memengaruhi kualitas perawatan pasien. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan, semakin baik pula kinerja pegawai yang tercapai. Temuan ini mendukung penelitian oleh Rini Astuti (2021), Salman Faris (2021), Deviyana,

dkk (2023), dan Noviandhi Sanggar Nirvandhi, dkk (2023), yang menekankan bahwa disiplin kerja yang baik meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung memiliki pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Medokan Ayu. Semakin tinggi kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan terhadap kepuasan dan produktivitas kerja pegawai. Dalam sektor kesehatan, kualitas lingkungan kerja sangat penting karena pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berhubungan langsung dengan kesehatan masyarakat. Ketika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, mereka akan lebih termotivasi dan terfokus pada pekerjaan, yang pada akhirnya berpengaruh pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, semakin tinggi lingkungan kerja yang mendukung, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2022), Salman Faris (2021), dan Yoyok Sudarmanto, dkk (2022), yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Puskesmas Medokan Ayu. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang terstruktur dan disiplin akan merasa lebih terdorong untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan kinerja terbaik mereka. Kedisiplinan yang diterapkan dengan konsisten menciptakan rasa tanggung jawab yang tinggi pada pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja mereka. Ketika pegawai mengetahui bahwa aturan dan harapan jelas, mereka merasa lebih terdorong untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, semakin tinggi

disiplin kerja, semakin tinggi pula motivasi kerja yang tercipta. Penelitian ini mendukung hasil yang diperoleh oleh Deviyana, dkk (2023), Noviandhi Sanggar Nirvandhi, dkk (2023), dan Yoyok Sudarmanto, dkk (2022), yang menunjukkan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan motivasi pegawai.

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Puskesmas Medokan Ayu. Ketika lingkungan kerja mendukung, pegawai merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana yang nyaman dan mengurangi stres, yang memungkinkan pegawai untuk fokus pada pekerjaan mereka. Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja yang baik, mereka cenderung memiliki semangat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi kualitas lingkungan kerja, semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai yang tercipta. Penelitian ini sejalan dengan temuan oleh Deviyana, dkk (2023), Noviandhi Sanggar Nirvandhi, dkk (2023), dan Yoyok Sudarmanto, dkk (2022), yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif berperan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Medokan Ayu. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan lebih efisien dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang menghubungkan berbagai elemen dalam organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Ketika pegawai termotivasi, mereka lebih proaktif, dapat menunjukkan rasa empati yang lebih besar terhadap pasien, dan memberikan pelayanan yang

lebih baik. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Deviyana, dkk (2023), Noviandhi Sanggar Nirvandhi, dkk (2023), Yoyok Sudarmanto, dkk (2022), dan Maharani, Tanjung & Pasaribu (2022), yang menegaskan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja juga memediasi pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Medokan Ayu. Semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan, semakin tinggi pula motivasi pegawai, yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja mereka secara positif. Ketika pegawai bekerja dengan disiplin dan mengikuti aturan dengan baik, mereka merasa lebih bertanggung jawab dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dengan optimal. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan, semakin tinggi pula motivasi kerja yang tercipta, dan pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini mendukung penelitian oleh Noviandhi Sanggar Nirvandhi, dkk (2023) dan Yoyok Sudarmanto, dkk (2022), yang menekankan pentingnya motivasi dalam menghubungkan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Medokan Ayu. Ketika lingkungan kerja mendukung, pegawai merasa lebih termotivasi, dan motivasi tersebut mempercepat peningkatan kinerja mereka. Motivasi kerja menghubungkan keduanya dengan cara yang mempercepat hasil yang diinginkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi lingkungan kerja yang kondusif, semakin besar pula pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung temuan oleh Noviandhi Sanggar Nirvandhi, dkk (2023) dan Yoyok Sudarmanto, dkk (2022), yang mengungkapkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

