TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN: 2810-0395
e-ISSN: 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v6i2.9014

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA UPTD PUSKESMAS KAYU GADANG

The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance with Competence as a Moderating Variable in UPTD Puskesmas Kayu Gadang

Tuti Yulianti
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang
tutiiiyulianti@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Dec 22, 2025	Jan 15, 2026	Jan 27, 2026	Feb 1, 2026

Abstract

This study aimed to analyze the effects of work discipline and work motivation on employee performance, with competence as a moderating variable, at the UPTD Puskesmas Kayu Gadang, Pesisir Selatan Regency. A quantitative approach with an explanatory research design was employed, involving a population of 64 employees, all of whom were included as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through a closed-ended questionnaire using a five-point Likert scale and were analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (PLS-SEM) with the aid of SmartPLS software. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance, whereas work motivation did not have a significant effect on employee performance and, in fact, exhibited a negative

Tsaqofah journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

direction of association. The moderating variable test indicated that competence significantly strengthened the effect of work discipline on employee performance but did not strengthen the effect of work motivation on employee performance. These findings suggest that improving the performance of primary health care staff is more effectively achieved by reinforcing work discipline supported by adequate competence, and they provide empirical contributions to the development of human resource management in the primary health care service sector.

Keywords: Work Discipline; Work Motivation; Competence; Employee Performance; Puskesmas Kayu Gadang

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel moderating pada UPTD Puskesmas Kayu Gadang, Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*, dengan populasi sebanyak 64 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik *sampling* jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala *Likert* lima poin dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares (PLS-SEM)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan justru menunjukkan arah hubungan negatif. Pengujian variabel moderating mengindikasikan bahwa kompetensi mampu memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan, tetapi tidak mampu memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai puskesmas lebih efektif dicapai melalui penguatan disiplin kerja yang didukung oleh kompetensi yang memadai, serta memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor pelayanan kesehatan tingkat pertama.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kompetensi; Kinerja Pegawai; Puskesmas Kayu Gadang

PENDAHULUAN

Pembangunan sektor kesehatan merupakan elemen strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraan masyarakat. Pada tahun 2025, Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Kesehatan menetapkan Rencana Strategis Kesehatan 2025–2029 yang berfokus pada penguatan sistem kesehatan nasional, peningkatan layanan kesehatan primer dan rujukan, pengembangan sumber daya manusia kesehatan, serta transformasi digital pelayanan kesehatan. Kebijakan ini diarahkan untuk menurunkan angka stunting, kematian ibu dan bayi, serta mengendalikan penyakit menular dan tidak menular guna mewujudkan sistem kesehatan yang adil, berkualitas, dan berkelanjutan (Kementerian Kesehatan RI, 2025).

Dalam kerangka tersebut, puskesmas sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama memiliki peran sentral sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan masyarakat. Puskesmas tidak hanya berfungsi sebagai penyedia layanan kuratif, tetapi juga menjalankan fungsi promotif dan preventif untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan fungsi tersebut sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai yang memberikan pelayanan secara langsung kepada masyarakat (World Health Organization [WHO], 2021).

Kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik, khususnya di bidang pelayanan kesehatan, merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas pelayanan yang diberikan. Kinerja mencerminkan hasil kerja pegawai yang dicapai berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kinerja pegawai yang optimal akan berdampak langsung pada mutu pelayanan kesehatan, kepuasan masyarakat, serta citra institusi pelayanan publik (Saswita, 2025).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan norma kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang baik menunjukkan tingginya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan kewajibannya, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan (Saswita, 2025).

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat, inisiatif, dan komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya produktivitas serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Safitri & Kanda, 2024).

Di sisi lain, kompetensi pegawai menjadi faktor penyeimbang yang berperan dalam memperkuat pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara profesional dan efektif. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi mampu mengoptimalkan disiplin dan motivasi kerja dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Namun, ketidakmerataan kompetensi antarpegawai dapat menghambat pencapaian kinerja secara optimal (Rudiansyah et al., 2024).

UPTD Puskesmas Kayu Gadang merupakan salah satu fasilitas kesehatan tingkat pertama yang berlokasi di Kecamatan Sutera, Kabupaten Pesisir Selatan, Provinsi Sumatera Barat. Puskesmas ini melayani enam nagari dengan berbagai layanan kesehatan dasar, termasuk pelayanan kesehatan umum, imunisasi, pelayanan ibu dan anak, serta pengendalian penyakit menular dan tidak menular. Sebagai puskesmas yang relatif baru dibangun pada tahun 2024, Puskesmas Kayu Gadang diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dan berkualitas bagi masyarakat setempat.

Namun, berdasarkan data internal Puskesmas Kayu Gadang tahun 2024, jumlah kunjungan pasien belum mencapai target yang ditetapkan dan cenderung berfluktuasi setiap bulan. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh rendahnya disiplin kerja, motivasi kerja yang belum optimal, serta pemanfaatan kompetensi yang belum maksimal. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, namun kajian yang menempatkan kompetensi sebagai variabel moderating, khususnya pada konteks puskesmas, masih relatif terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel moderating pada UPTD Puskesmas Kayu Gadang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor pelayanan kesehatan serta menjadi dasar perumusan kebijakan dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme pegawai puskesmas.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research*, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel *moderating*. Objek penelitian adalah UPTD Puskesmas Kayu Gadang yang berlokasi di Kecamatan Sutera, Kabupaten Pesisir Selatan, Provinsi Sumatera Barat. Populasi penelitian berjumlah 64 pegawai, dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi relatif kecil. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima

poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen institusi dan literatur yang relevan. Variabel penelitian meliputi disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen, kinerja pegawai sebagai variabel dependen, serta kompetensi sebagai variabel *moderating*.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (*PLS-SEM*) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas dengan menilai nilai *loading factor*, *composite reliability*, dan validitas diskriminan. Selanjutnya, evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan dengan menilai nilai *R-square* untuk mengetahui kekuatan prediktif model serta hubungan antarvariabel laten. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* dengan tingkat signifikansi 5%, di mana hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96.

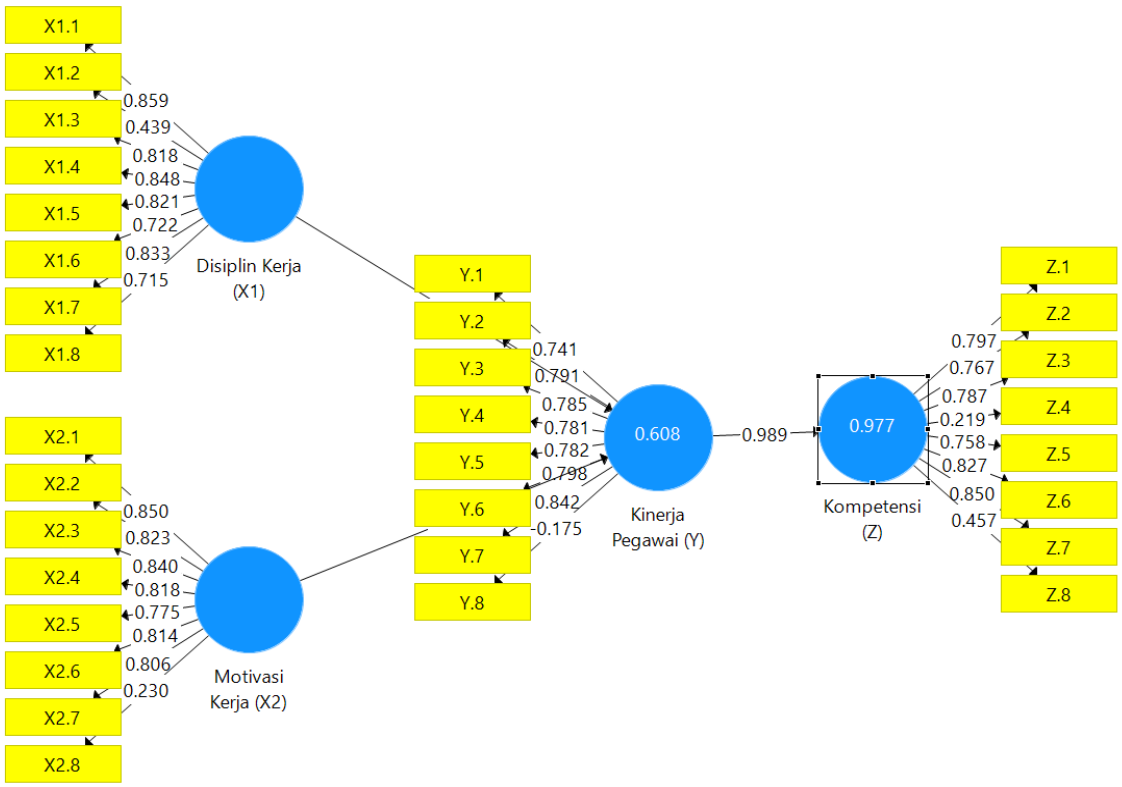
HASIL

1. Menilai Outer Model Atau Measurement Model

Penilaian *outer* model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai convergen validity di atas 0,7, namun menurut (Setiawan & Eko Prasetyo Utomo, 2024) dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima.

a. Pengujian Outer Model (Structural Mode) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

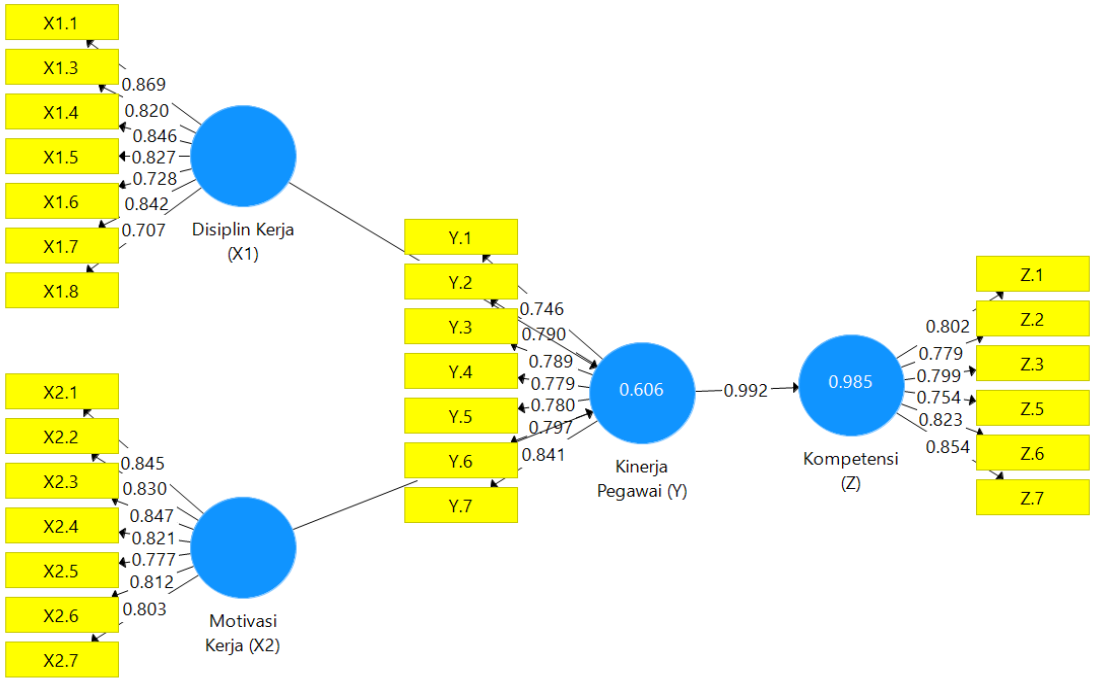


Gambar 1. *Outer Loading* Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima.

b. Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. *Outer Loading* Setelah Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7.

c. Pengujian Outer Model Pengujian Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Tabel 1. *Outer Loading* Kinerja Pegawai

Indikator	Nilai *Convergent Validity*	Keterangan
Y.1	0,746	Valid
Y.2	0,790	Valid
Y.3	0,789	Valid
Y.4	0,779	Valid
Y.5	0,780	Valid
Y.6	0,797	Valid
Y.7	0,841	Valid

Dalam penelitian ini batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7 dengan demikian kinerja pegawai valid.

d. Pengujian Outer Model Disiplin Kerja

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut

Tabel 2. *Outer Loading* Disiplin Kerja

Indikator	Nilai *Convergent Validity*	Keterangan
X.1	0,869	Valid
X.3	0,846	Valid
X.4	0,842	Valid
X.5	0,827	Valid
X.6	0,820	Valid
X.7	0,728	Valid
X.8	0,707	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2026

Dalam penelitian ini batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7 dengan demikian gaya kepemimpinan valid.

e. Pengujian Outer Model Motivasi Kerja

Tabel 3. Outer Loading Motivasi Kerja

Indikator	Nilai *Convergent Validity*	Keterangan
X.1	0,845	Valid
X.2	0,830	Valid
X.3	0,847	Valid
X.4	0,821	Valid
X.5	0,777	Valid
X.6	0,812	Valid
X.7	0,803	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2026

Dalam penelitian ini batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7 dengan demikian disiplin kerja valid.

6. Pengujian *Outer Model* Kompetensi

Tabel 4. *Outer Loading* Kompetensi

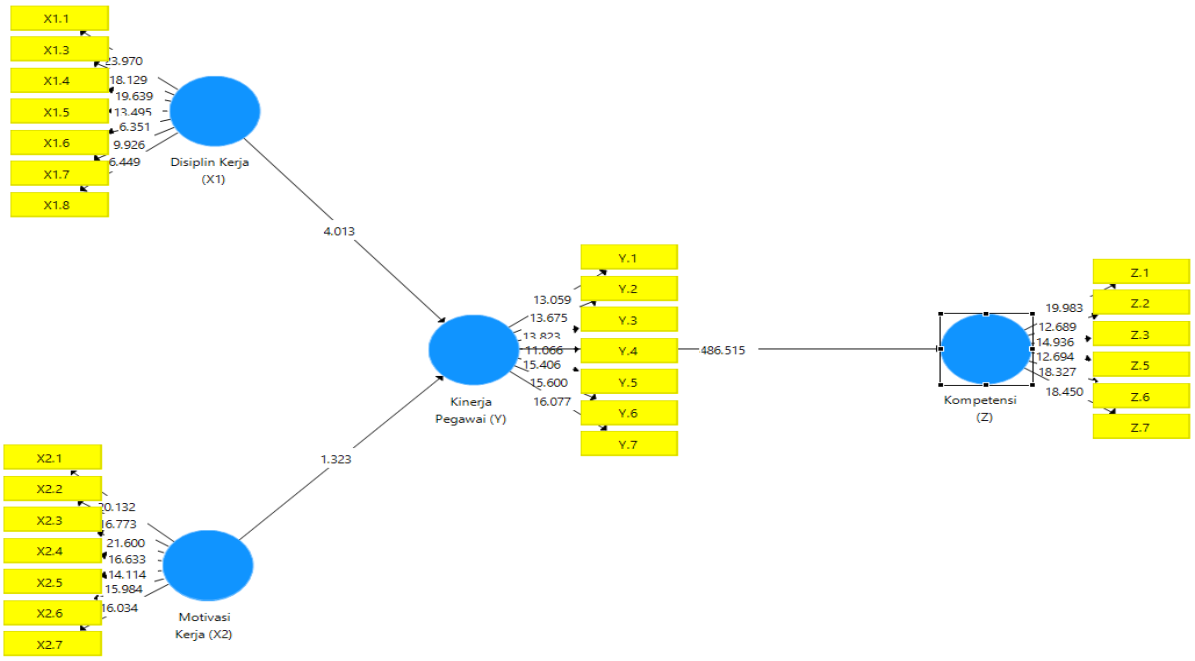
Indikator	Nilai *Convergent Validity*	Keterangan
Z.1	0,802	Valid
Z.2	0,779	Valid
Z.3	0,799	Valid
Z.5	0,754	Valid
Z.6	0,823	Valid
Z.7	0,854	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2026

Dalam penelitian ini batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7 dengan demikian motivasi kerja valid.

2. **Validity Test**

Indikator dinyatakan tidak valid jika memilki faktor pemuatan di atas 0,5 untuk membangun tujuan. Berikut ini adalah diagram loading faktor untuk masing-masing indikator dalam model penelitian



Gambar 3. ***Nilai Average Extracted (AVE)***

Berdasarkan hasil pengujian *outer* model data dengan menggunakan *SmartPLS,* dihasilkan nilai kolerasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, dan Kompetensi sebagaimana yang terlihat pada gambar 4.2. secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,5. Metode lain untuk melihat validitas diskriminan adalah dengan melihat akar kuadrat dari nilai rata-rata varians diekstrasi (AVE). Disarankan nilainya diatas 0,5. Berikut ini adalah nilai AVE dalam penelitian ini.

Tabel 5. Report Hasil Pengujian AVE

Variabel	*Average Variance Extracted (AVE)*
Kinerja pegawai (Y)	0,632
Disiplin Kerja (X1)	0,625
Motivasi Kerja (X2)	0,671
Kompetensi (Z)	0,644

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan bisa untuk tahap berikutnya.

3. Penilian Reabilitas *(Cronbahs' Alpha)*

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel.penilian ini dengan melihat nilai composite reability dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai *compostie reliability* dan nilai *cronbach alpha* > 0,7. Berikut ini adalah hasil uji yang akan disajikan:

Tabel 6. Nilai Reliabilias

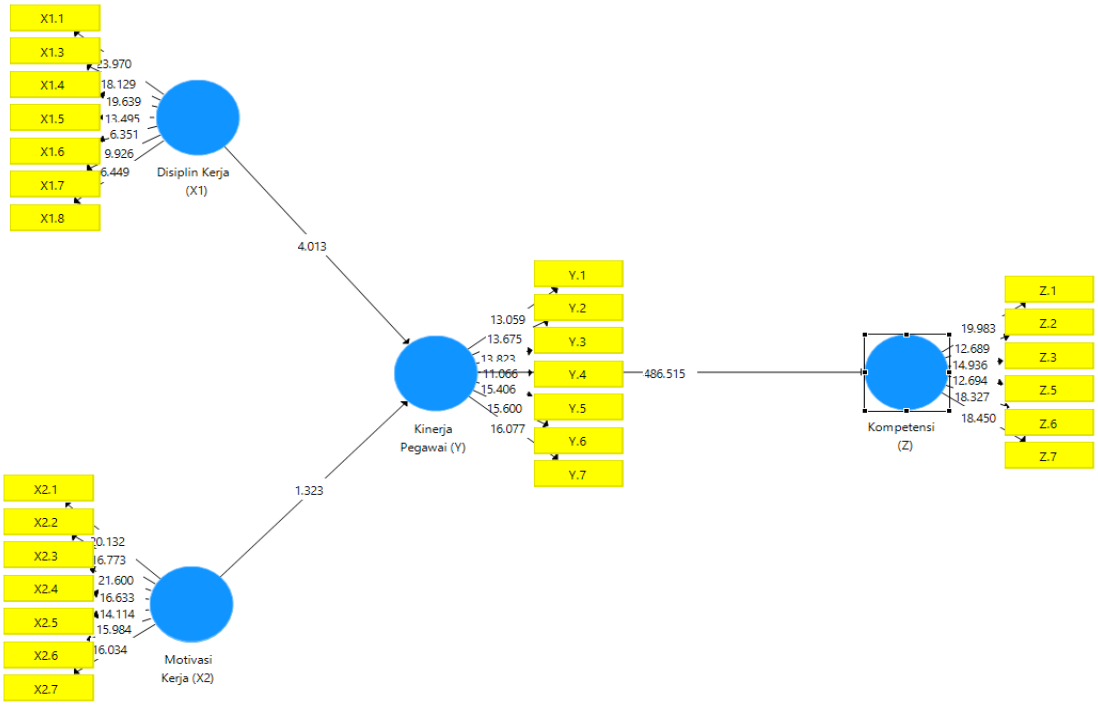
Konstruk (Variabel)	*Cronbachs Alpha*	*Composite Reliability*	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,899	0,920	Reliabel
Disi[plin Kerja (X1)	0,910	0,929	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,918	0,935	Reliabel
Kompetensi (Z)	0,889	0,916	Reliabel

Sumber: Hasill Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 6 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai crombach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable.

4. Pengujian Inner Model (Structural Model)

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS:



Gambar 4. *Structural Model Inner*

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

a. Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

Kinerja Pegawai = 4,013 Disiplin Kerja + 1,323 Motivasi Kerja

b. Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk , Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Kompetensi dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

Kompetensi = 4,013 Disiplin Kerja + 1,323 Motivasi Kerja + 486,515 Kinerja Pegawai

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive, berikut estimasi R-Square:

Tabel 7. Evaluasi Nilai R- Square

Variabel	*R-Square*	*R-Square Adijusted*
Kompetensi (Z)	0,985	0,593
Kinerja Pegawai (Y)	0,606	0,593

Sumber : Hasil Olahan Smart PLS, 2026

Pada tabel 7. terlihat nilai R2 konstruk Kompetensi sebesar 0,985 atau sebesar 98,5% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Disiplin kerja dan Motivasi kerja. Sisanya sebesar 1,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Sementara nilai R2 untuk konstrak Kinerja Pegawai sebesar 0,606 atau sebesar 60,6% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Disiplin kerja Motivasi kerja dan Kompetensi dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

5. **Pengaruh Langsung (Direct Effect)**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t- statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika tstatistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

Berikut hasil output SmartPLS, yang mengambarkan output estimasi pengujian model:

Tabel 8. Direct Effect

	Original Sample (O)	*Sample Mean (M)*	*Standard Deviation (STDEV)*	*T Statistics (|O/STDEV|)*	*P Values*	Ket
Disiplin Kerja (X1 -> *Kinerja Pegawai (Y)*	0,622	0,630	0,155	4,013	0,000	Diterima
Motivasi Kerja (X2) -> *Kinerja Pegawai (Y)*	0,234	0,241	0,177	1,323	0,186	Ditolak
Kinerja Pegawai (Y) -> Kompetensi (Z)	0,992	0,993	0,002	486,515	0,000	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung Disiplin Kerja, Motivasi Kerjat terhadap Kinerja Pegawai dan pengaruh konstruk Disiplin Kerja Motivasi Kerja melalui Kompetensi

6. **Pengaruh Tidak Langsung *(Inderect Effect)***

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 9. Inderect Effect

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2026

	Original Sample (O)	***Sample Mean (M)***	***Standard Deviation (STDEV)***	***T Statistics (|O/STDEV|)***	***P Values***	**Ket**
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja pegawai (Y) -> Kompetensi (Z)	0,617	0,625	0,154	4,006	0,000	Diterima
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja pegawai (Y) -> Kompetensi (Z)	0,232	0,239	0,175	1,324	0,186	Ditolak

Berdasakan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) dan pengaruh tidak langsung (indirect effect) sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	**Pernyataan**	**Nilai Koefisien**	**T Statistik**	***P-Value***	**Keterangan**
H1	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja pegawai* Pada UPTD Puskesmas Kayu Gadang	0,622	4,013 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima, Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 4,013 lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	*P-Value*	Keterangan
H2	*Motivasi Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada UPTD Puskesmas Kayu Gadang.	0,234	1,323> 1,96	0,186 < 0,05	Ditolak, Karena nilai koefisien bernilai negatif, t statistic 1,323lebih kecil dari 1,96 dan nilai *p-value*
H3	Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Kompetensi Pada UPTD Puskesmas Kayu Gadang.	0,617	4,006 <1,96	0,000 > 0,05	Diterima Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 4,006 lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05
H4	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi Pada UPTD Puskesmas Kayu Gadang.	0,232	1,324 <1,96	0,186 > 0,05	Ditolak, Karena nilai koefisien bernilai negatif, t statistic 1,324 lebih kecil dari 1,96 dan nilai *p-value*

PEMBAHASAN

1. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,421 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 4,013 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka perbandingan nilai t-statistic dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 4,013 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Kayu Gadang. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sylvani et al., 2020) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,234 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,186 kecil dari alpha 5% yaitu 0,186 < 0,05 yang menunjukkan berpengaruh signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 0,234 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka perbandingan nilai t-statistic dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 0,234 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas kayu gadang. Hipotesis H2 dalam penelitian ini Ditolak

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sylvani et al., 2020) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderating**

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi yaitu 0,617 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan kompetensi adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,000 besar dari alpha 5% yaitu 0,000 > 0,05 yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,006 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai tstatistik < t-tabel atau 4,006 <1,96 oleh karena itu H0 diterima dan H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dengan kompetensi Pada UPTD puskesmas Kayu Gadang. Hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima.

4. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai variabel Moderating**

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi yaitu 0,232 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan kompetensi adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,186 >besar dari alpha 5% yaitu 0,186 > 0,05 yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik

sebesar 1,324 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai tstatistik < t-tabel atau 1,324 <1,96oleh karena itu H0 diterima dan H4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dengan kompetensi Pada UPTD puskesmas Kayu Gadang. Hipotesis H3 dalam penelitian ini ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kayu Gadang. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tanggung jawab kerja berperan penting dalam meningkatkan dorongan internal pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan cenderung menunjukkan arah hubungan negatif, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya terkonversi menjadi peningkatan kinerja secara nyata.

Selanjutnya, hasil pengujian variabel *moderating* menunjukkan bahwa kompetensi mampu memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja apabila didukung oleh kompetensi yang memadai. Sebaliknya, kompetensi tidak mampu memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh hubungan yang negatif dan tidak signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kayu Gadang lebih dipengaruhi oleh aspek kedisiplinan dan kompetensi dibandingkan oleh motivasi kerja semata.

DAFTAR PUSTAKA

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2025). *Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2025–2029*. https://kemkes.go.id/id/permenkes-ri-no-12-tahun-2025-tentang-rencana-strategis-kementerian-kesehatan-tahun-2025-2029

Rudiansyah, A., Prasetyo, B., & Lestari, R. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12*(1), 45–56.

Safitri, D., & Kanda, R. (2024). Motivasi Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik, 9*(2), 101–112.

Saswita, R. (2025). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Setiawan, A., & Utomo, E. P. (2024). Penerapan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen. *Jurnal Metodologi Penelitian, 6*(1), 23–35.

Sylvani, R., Nugroho, S., & Hartati, T. (2020). Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 11*(3), 210–221.

World Health Organization. (2021). *Primary health care and health system strengthening.*