



JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS

Halaman Jurnal: <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaemb>
Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php>



DOI : <https://doi.org/10.55606/jaemb.v3i2.1640>

MOTIVASI KERJA MENCERMIKAN KEBERHASILAN KINERJA PEGAWAI

Dimas Prasetyo^{a*}, Ana Kadarningsih^b

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, 211201905877@mhs.dinus.ac.id, Universitas Dian Nuswantoro

^b Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, ana.kadarningsih@dsn.dinus.ac.id, Universitas Dian Nuswantoro

* Correspondence

ABSTRACT

The development of human resources in organizations involves individuals, employees making changes from traditional to modern thinking creatively and critically, so that employees improve their performance. Employee performance is closely related to the image of the institution so special attention is needed to improve employee performance. Of course, this is done by the Losari Health Center, Pemalang Regency, Central Java to improve the performance of its employees. The goal of the Losari Health Center is achieved. Technically, this research uses a quantitative method, namely a way of expressing phenomena through numerical data, then it is analyzed mathematically, the results are used as the basis for drawing conclusions. The research results are described as an approach to reveal research facts. The facts above are intended for a discussion of a problem at the Losari Health Center and identify the influence of work discipline, work motivation and work environment variables on employee performance. After doing the research, it can be seen that work discipline, work motivation and work environment simultaneously affect employee performance. Research results in the variable work discipline can have a significant positive effect on employee performance. In the work motivation variable, work motivation can have a significant positive effect on employee performance, which can be interpreted. Finally, the work environment variable shows that the work environment can have a significant and positive influence on employee performance.

Keywords: *employee performance, work discipline, work motivation, work environment.*

Abstrak

Perkembangan sumber daya manusia di organisasi melibatkan individu, pegawai membuat perubahan dari pemikiran tradisional ke modern secara kreatif maupun kritis, sehingga para pegawai meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai erat hubungannya dengan citra instansi sehingga perlu perhatian khusus guna meningkatkan performa pegawai. Hal tersebut tentunya dilakukan Puskesmas Losari Kabupaten Pemalang Jawa Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawainya tujuan Puskesmas Losari tercapai. Secara teknis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni cara mengungkapkan fenomena melalui data angka, kemudian di analisis secara matematis, hasilnya dijadikan dasar pengambilan kesimpulan. Hasil penelitian dijabarkan sebagai pendekatan untuk mengungkapkan fakta penelitian. Fakta diatas dimaksudkan atas sebuah pembahasan dari suatu masalah pada Puskesmas Losari dan mengidentifikasi pengaruh variable disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan penelitian maka dapat diketahui antara disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian menghasikan pada variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Pada variabel motivasi kerja menghasilkan motivasi kerja dapat mempengaruhi secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai dapat diartikan. Terakhir variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

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

1. PENDAHULUAN

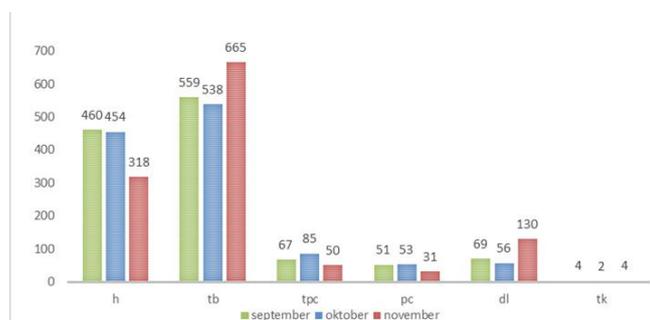
Organisasi akan mudah dalam mencapai tujuannya pasti tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan unsur penting pada suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, maka dari itu organisasi harus memiliki unsur-unsur berkompeten, berkualitas dan tanggung

Received Juni 13, 2023; Revised Juni 20, 2023; Accepted Juli 5, 2023

jawab dalam menjalankan tugas yang sudah di amanahkan oleh organisasi pada setiap sumber daya manusianya. Pada dasarnya peran sumber daya manusia penting bagi organisasi, SDM tidak hanya di kaitkan dengan sumber daya belaka, namun SDM adalah sebuah asset dan modal suatu organisasi untuk mencapai tujuan dengan mudah, semakin berkualias dan berkompeten SDM maka organisasi akan semakin mudah mencapai tujuan. (Rialmi, 2020)

Perkembangan sumber daya manusia dalam organisasi melibatkan individu itu sendiri, oleh karena itu para pegawai mampu memberikan sebuah perubahan yang mana dari cara berpikir dari model tradisional ke model modern baik dilakukan secara kreatif dan kritis dalam proses pengembangan kemampuannya, sehingga para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah hasil yang dicapai seorang pegawai yang ditunjukkan pada keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi dapat dicapai (Ambarita et al., 2020). Implikasi kinerja pegawai relevan dengan citra perusahaan, yang mengharuskan perusahaan memberikan perhatian khusus dalam rencana meningkatkan kualitas dan performa pegawai. Hal tersebut juga tentunya dilakukan oleh Puskesmas Losari Kabupateb Pemalang Jawa Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan dari Puskesmas Losari dapat dicapai. Namun ada beberapa masalah yang ditemukan pada Puskesmas Losari, hal itu tentunya dapat menghambat pencapaian Puskemas Losari. Faktor-faktor yang menjadi masalah tersebut antara lain kurangnya disiplin kerja para pegawai, kurangnya motivassi pegawai dan juga faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap kepala puskesmas Losari dr. Ramadhan AD (2022), terdapat 20% pegawai tidak memanfaatkan waktu dengan baik sehingga menyebabkan tidak optimalnya kinerja dan target tidak bisa tercapai dengan waktu yang ditentukan. Selain itu dilihat dari jam kehadiran masih banyak pegawai yang tidak disiplin dalam keberangkatan, mengabaikan apel pagi, berangkat telat dan pulang lebih awal tidak sesuai dengan jam kerja yang ditentukan oleh organisasi. Hal seperti ini menggambarkan bahwa kurang disiplinnya pegawai puskesmas. Rendahnya kedisiplinan pegawai puskesmas dapat dilihat dari data sesuai dengan grafik berikut ini:



Gambar 1. Absensi Pegawai Periode September – November 2022

Sumber : data pegawai puskesmas Losari 2022

Keterangan :

h = hadir

tb = terlambat

tpc = terlambat dan pulang cepat

pc = pulang cepat

dl = dinas luar

tk = tanpa keterangan

prosentase absensi dengan prosentase terlambat sebesar 48,99%, angka tersebut paling banyak ketimbang lainnya pada periode September – November 2022 tentunya hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ada banyak faktor yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Dalam penelitian ini Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Hal ini berdasarkan apa yang terjadi di Puskesmas Losari.

Dilihat dari disiplin kerja ini, kesadaran pegawai untuk mentaati peraturan perusahaan Dari data gambar 1 jika dipresentasikan maka jumlah yang hadir sebanyak 34,26% terlambat 48,99% terlambat dan pulang

cepat 5,61% pulang cepat 3,75% dinas diluar 7,09% dan tanpa keterangan 0,27%. Data tersebut dapat menunjukkan tingkat pegawai yang terlambat paling dominan. Hal ini berdasarkan hasil masih dibawah standar perusahaan, karena kesadaran diri pegawai, penggunaan manajemen waktu yang efektif belum dilakukan, dan masih kurang. tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dan tugas. Disiplin adalah rasa yang ada pada pegawai untuk menaati peraturan atau norma sosial yang ada dalam perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan (Rialmi, 2020). Jika disiplin kerja tidak optimal maka hasil kerja pegawai tidak dapat mencapai target perusahaan. Organisasi harus disiplin, tanpa didukung disiplin pegawai kompeten, sulit bagi perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, disiplin menjadi kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penguatan disiplin merupakan bagian penting dalam manajemen SDM dan juga factor penting dalam meningkatkan kinerja (Nurdiana, 2022).

Tidak hanya disiplin kerja, motivasi kerja menjadi faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas. Motivasi tingkat rendah menyebabkan tingkat intensitas kerja yang rendah (Ambarita et al., 2020). Motivasi adalah apa yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, sehingga motivasi menjadi pendorong perilaku seseorang. Ungkapan motivasi yang baik akan mendorong keinginan batin seseorang untuk bekerja (Farisi et al., 2020). Tingkat kekuatan seseorang melakukan tugas atau mencapai tujuan yang menunjukkan tingkat motivasi (Rayyan & Paryanti, 2021). Menurut Haraha & Khair (2019) menunjukkan motivasi menjadi faktor seseorang untuk melakukan kegiatan, maka motivasi juga dapat dikatakan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap kegiatan memiliki faktor pendorong untuk melakukan aktivitasnya. Motivasi merupakan suatu bentuk atau cara yang dapat digunakan pemimpin agar bisa mendorong pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Pegawai di Puskesmas Losari merasa belum mampu berkontribusi secara maksimal, malas, rendah diri, atau tidak bersemangat dalam memenuhi tanggung jawabnya.

Lingkungan Kerja Sebagai faktor ketiga yang akan dikaji, lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja ini berhubungan dengan kondisi di sekitar tempat kerja, sehingga jika lingkungan ini baik maka kinerja pegawai akan baik (Hustia, 2020). Menurut Nabawi (2019) Definisi Lingkungan kerja diartikan sebagai sesuatu berkaitan dengan keadaan aspek psikis dan fisik yang mana dapat mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja di Puskesmas Losari menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Masalah yang sering teridentifikasi adalah ketidaksesuaian antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, yang berujung pada buruknya hubungan antar pegawai dan mengganggu proses sosialisasi di tempat kerja. Tak hanya itu, tindakan pegawai yang tidak semestinya terhadap rekan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan pegawai lainnya, sehingga mengakibatkan adanya kondisif pada lingkungan kerja, dan tidak efektif dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan ditemukan hasil penelitian berbeda-beda. Pada hasil penelitian Nurdiana (2022) menghasilkan disiplin kerja berdampak positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Tarigan & Aria (2021) menghasilkan disiplin kerja dapat berdampak kepada kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Namun hasil berbeda dari penelitian Arisanti et al., (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berdampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel motivasi kerja penelitian (Arisanti et al., 2019) mendapatkan hasil kinerja pegawai berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian Farisi et al., (2020) motivasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil berbeda pada penelitian Siahaa & Bahri (2019) menunjukkan motivasi kerja tidak berdampak kepada kinerja. Pada variabel lingkungan kerja penelitian Hustia (2020) menghasilkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian Adha et al., (2019) menghasilkan lingkungan kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Nabawi (2019) berbeda karena lingkungan kerja tidak berdampak terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan research gap diatas, diperoleh hasil yang berbeda-beda terhadap beberapa faktor yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga terdapat hasil yang tidak signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu penelitian lebih lanjut perlu dilakukan, sehingga pada penelitian ini ada 3 tujuan penelitian, yaitu yang pertama mencari tahu memiliki pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai, yang kedua mencari tahu pengaruh motivasi kerja terhadap

Motivasi Kerja Mencerminkan Keberhasilan Kinerja Pegawai (Dimas Prasetyo)

kinerja pegawai dan tujuan yang ketiga adalah mencari tahu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

Pada dasarnya seorang diharuskan memberikan kinerja terbaik yang mampu dilakukan oleh pegawai tersebut melaksanakan apa yang sudah menjadi tugas dalam tanggung jawabnya, terlebih lagi kinerja yang sudah ditugaskan oleh pegawai tersebut tentunya dipengaruhi oleh faktor yang penting dalam meningkatkan hasil kerjanya. Faktor-faktor tersebut adalah tujuan organisasi atau lembaga tempat pegawai bekerja. Kinerja atau kinerja pegawai, khususnya organisasi secara keseluruhan (Siahaan & Bahri, 2019).

Kinerja pegawai adalah hasil dari kualitas dan kuantitas yang harus dilakukan pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas pada jobdesk yang sudah menjadi tanggung jawab yang sudah perusahaan berikan kepadanya. (Nurdiana, 2022). Kinerja yaitu hasil kuantitas dan kualitas yang diberikan pegawai kepada perusahaan yang mana hal tersebut sudah menjadi tanggung jawabnya (Arianto & Kurniawan, 2020). Kinerja merupakan bentuk implementasi dari adanya rencana yang telah dibuat dan harus dilaksanakan oleh setiap SDM yang berkualitas dan memiliki kompetensi, motivasi dan minat. Dengan itu juga, perusahaan harus menerapkan bagaimana cara untuk memperlakukan SDM dengan baik, baik dari sikap dan perilaku yang bisa mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri (Nurjaya, 2021). Setiap pegawai yang berkinerja tinggi diharapkan berkontribusi penuh akan apa yang sudah menjadi tujuan dari perusahaan (Rialmi, 2020). Dari beberapa sudut pandang dapat kita lihat bahwa kinerja adalah sebuah hasil dari tugas dan beban kerja yang diberikan dalam waktu yang sudah ditentukan yang dapat diselesaikan. Menurut Nurdiana (2022) empat indikator yang dipakai untuk mengukur kinerja pegawai, diantaranya: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Sikap, dan Keandalan.

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah bagaimana manajer berkomunikasi dengan pegawai agar pegawai mampu meningkatkan kerjanya berdasarkan standar dan peraturan yang berlaku di perusahaan (Nurdiana, 2022). Disiplin kerja adalah sebagai pengatur kinerja pegawai, karena pegawai yang lebih disiplin dikaitkan dengan kinerja pekerjaan yang lebih tinggi (Farisi et al., 2020). Organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan dan hasil yang optimal tanpa adanya disiplin kerja karena organisasi harus disiplin. Oleh karena itu, salah satu faktor keberhasilan perusahaan bergantung pada disiplin kerja pegawainya. Untuk meningkatkan sumber daya manusia dan kinerja pegawai maka disiplin kerja perlu ditingkatkan juga. Kemudian Nurdiana, (2022) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki indikator yaitu : Tingkat kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar operasional kerja.

Hasil penelitian (Rialmi, 2020) menunjukkan dimana disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian Wahyudi (2019) menghasilkan disiplin kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja pegawai. Dari penelitian Nurdiana (2022) mengetahui bahwa disiplin kerja berdampak positif bagi kinerja pegawai. Maka dapat diartinya disiplin kerja yang tinggi akan semakin membuat pegawai untuk lebih bekerja sebaik mungkin, sesuai dengan prosedur yang perusahaan terapkan. Bersumber pada pernyataan diatas, dapat merumuskan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H1 = Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan agar pegawai dapat mencapai tujuannya (Alfathan & Winata, 2022). Motivasi yang kuat menjadikan pegawai bersemangat untuk bekerja sehingga kinerja pegawai menjadi meningkat, motivasi bisa berasal dari internal maupun secara eksternal pegawai (Nurdiana, 2022). Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya motivasi di dalam pegawai itu sendiri. Motivasi dapat membantu pegawai untuk melakukan pekerjaannya menjadi lebih baik. Menurut Nurjaya (2021) ada beberapa indikator motivasi antara lain : gaji, prestasi kerja dan fasilitas kerja.

Dari hasil penelitian Nurdiana (2022) menunjukkan bahwa kinerja pegawai mendapatkan dampak yang signifikan dari motivasi kerja. Menurut hasil penelitian (Adha et al., 2019) motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja. Temuan yang sama juga ditemukan dalam penelitian Arisanti et al., (2019) yang menunjukkan motivasi kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan kepada kinerja pegawai. Dapat

dilihat bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Maka dengan motivasi kerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja menjadi lebih baik dari sebelumnya, dengan motivasi pegawai didorong untuk berbuat lebih baik dari sebelumnya. Bersumber pada pernyataan diatas, dapat merumuskan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H2 = Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

2.4. Lingkungan Kerja

Menurut Nurjaya (2021) lingkungan kerja ialah area para pegawai biasa melakukan kegiatannya. Jika pegawai menikmati lingkungan kerja, pegawai tersebut betah berada di tempat kerja, terlibat dalam aktivitas yang mengarah pada penggunaan waktu kerja yang efisien. Lingkungan kerja meliputi kondisi kerja atau lingkungan tempat pegawai bekerja, hubungan antar rekan kerja dan atasan dengan pegawainya. Menurut Hustia (2020) lingkungan kerja dapat dilihat seperti lingkungan tempat kerja, alat kerja, bahan kerja dan metode kerja. Menurut Hustia (2020) ada beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu: Penerangan, Suhu udara, Sirkulasi udara dan Ukuran Ruang kerja.

Dari hasil penelitian Adha et al (2019) kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Harmonisnya lingkungan kerja akan membuat lingkungan kerja yang baik, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak harmonis dan tidak kondusif maka dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Arianto & Kurniawan (2020) lingkungan kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif membuat pegawainya merasa nyaman dan aman ketika bekerja. Sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja meliputi suasana, alat dan bahan yang ada, karena sangat penting dan dapat menimbulkan kesan menyenangkan, dan aman. Bersumber pada pernyataan diatas, penelitian ini mendapatkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H3 = Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Secara teknis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni suatu cara mengungkapkan fenomena melalui data angka, kemudian di analisis secara matematis, yang hasilnya dijadikan dasar pengambilan kesimpulan. Kemudian hasil penelitian akan dijabarkan sebagai pendekatan untuk mengungkapkan fakta penelitian atau masalah yang ada pada puskesmas Losari. Seperti untuk mengetahui adanya pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Wahyudi, 2019).

Variabel bebas (X) penelitian ini adalah disiplin kerja sebagai variabel (X1), dengan 3 indikator yaitu Tingkat kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar operasional kerja (Nurdiana, 2022). Motivasi sebagai variabel (X2), dengan 3 gaji, prestasi kerja dan fasilitas kerja (Nurjaya, 2021). Lingkungan kerja sebagai variabel (X3), dengan 4 indikator yaitu : Penerangan, suhu udara, sirkulasi ukuran dan ruang kerja (Hustia, 2020). Sedangkan variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah kinerja dengan 4 indikator yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Sikap, dan Keandalan (Nurdiana, 2022).

Sebanyak 86 pegawai Puskesmas Losari akan menjadi populasi pada penelitian. Sampling sensus atau sampling jenuh digunakan untuk teknik pengambilan sampel, banyaknya responden sama banyaknya dengan populasi yaitu sejumlah 86 responden. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas data, analisis linier berganda dan uji koefisien determinasi (R) untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pegawai Puskesmas Losari menggunakan SPSS V.25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan agar dapat mengetahui apakah data sudah terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66592195

Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.075
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas, uji normalitas dengan data 86 menghasilkan nilai signifikansi > 0,005 yaitu sebesar 0,074. Sehingga bisa dinyatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

4.2 Uji Validitas

Uji validitas dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, begitu juga sebaliknya.

Mencari r tabel dengan derajat kebebasan $df = n - 2$, sehingga $df = 86 - 2 = 84$, $r \text{ tabel} = 84; 0,05 = 0,212$

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,858	0,212	Valid
	X1.2	0,847	0,212	Valid
	X1.3	0,836	0,212	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,848	0,212	Valid
	X2.2	0,750	0,212	Valid
	X2.3	0,812	0,212	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,799	0,212	Valid
	X3.2	0,876	0,212	Valid
	X3.3	0,869	0,212	Valid
	X3.4	0,823	0,212	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,781	0,212	Valid
	Y2	0,845	0,212	Valid
	Y3	0,852	0,212	Valid
	Y4	0,887	0,212	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2023

4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai batas (0,060).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,802	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,724	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,863	Reliabel
Kinjera Pegawai (Y)	0,862	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3 dapat diartikan bahwa instrumen diatas adalah relabel karena nilai *Cronbash's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari nilai batas (0,60) sehingga dapat dipakai untuk melaksanakan penelitian.

4.4 Analisis Regresi

Analisis regresi perhitungan statistik menggunakan SPSS v.25 agar dapat melihat pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	1.273	1.390		.916	.362
	Disiplin Kerja	.264	.116	.189	2.283	.025
	Motivasi Kerja	.447	.115	.336	3.882	.000
	Lingkungan Kerja	.414	.096	.406	4.301	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer yang diolah

Dari hasil analisis regresi pada tabel di atas terlihat bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, nilai koefisiennya sebesar 0,264 dan nilai signifikansinya 0,025 ($>0,05$), sehingga hipotesis 1 bisa diterima. Hasil regresi motivasi kerja (X2) berpengaruh positif signifikan, nilai koefisien 0,447, dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga Hipotesis 2 dapat diterima. Hasil regresi lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif signifikan, nilai koefisien 0,414, dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), maka hipotesis 3 diterima.

4.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi berguna untuk mengukur model regresi yang dihasilkan pada data penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.602	1.696

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer yang diolah

Tabel diatas melihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,616 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat ditransformasikan sebesar 61,6% dari ketiga variabel bebas disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 38,4% dijelaskan oleh variabel lain dalam penelitian.

Uji parsial (uji-t) merupakan cara untuk mengidentifikasi signifikansi pengaruh variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Losari. Variabel dependen (kinerja pegawai) dijelaskan sendiri. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS v.25 sebagai pengujian data, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	t-hitung	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	2,283	0,025	Positif dan Signifikan
Motivasi Kerja	3,882	0,000	Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja	4,301	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer yang diolah

Seperti terlihat pada tabel di atas, pada variabel bebas penelitian ini meliputi disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) yang secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4.6 Uji Signifikan

Secara simultan (Uji F) dapat digunakan untuk mengidentifikasi apakah variabel bebas disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) kinerja pegawai. Pengujian ini menggunakan program aplikasi SPSS V.25, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Signifikan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.181	3	126.394	43.935	.000 ^b
	Residual	235.900	82	2.877		
	Total	615.081	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: data primer yang diolah 2023

Berdasarkan output di atas, nilai signifikansi disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) secara bersamaan adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai F hitungnya adalah $43,93 > F$ Tabel 2.71 Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berdampak terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersamaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menemukan bahwa variabel motivasi kerja paling berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai, atau dapat dijelaskan bahwa ketika motivasi kerja pegawai tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan temuan Wahyudi (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu ketika motivasi kerja tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Oleh karena itu Puskesmas Losari perlu memberikan tambahan dukungan insentif bagi pegawainya untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja, sehingga kinerja pegawai terus meningkat.

Variabel lingkungan kerja melitahkan hasil bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai, atau ketika kinerja pegawai meningkat dapat diartikan pegawai merasa nyaman di lingkungan kerjanya. Hasil ini sejalan dengan temuan Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya kinerja pegawai meningkat bila lingkungan kerja baik atau nyaman. Oleh karena itu Puskesmas Losari perlu membuat lingkungan kerja nyaman atau sebaik mungkin agar lingkungan kerja tetap terjaga sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Variabel disiplin kerja dapat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa peningkatan tingkat disiplin kerja akan meningkatkan pula kinerja pegawainya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisanti et al. (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya ketika disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai meningkat. Oleh karena itu Puskesmas Losari memerlukan strategi khusus bagi pegawainya untuk menjaga stabilitas dan meningkatkan disiplin kerja agar kinerja pegawai terus meningkat.

Terdapat keterbatasan pada penelitian ini, yaitu nilai R adjusted square masih rendah dimana tiga variabel (disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja) hanya berpengaruh 60,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 39,8% masih dipengaruhi oleh variabel lain. Sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu perusahaan organisasi lain serta dengan menggunakan variabel-variabel lain.

Template ini dibuat untuk konsistensi format artikel yang diterbitkan oleh Jurnal pada lembaga kami. Kerjasama dan kesediaan penulis mengikuti acuan penulisan sangat diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adha, Qomariah, & Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Iptek*, Vol.4, 47–62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109
- [2] Alfathan, & Winata. (2022). Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 225–240. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i2>
- [3] Ambarita, Simatupang, & Candra. (2020). Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 168–178. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.196>
- [4] Arianto, & Kurniawan. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, Vol. 3. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1658388>
- [5] Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- [6] Farisi, Irnawati, & Fahmi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- [7] Haraha, & Khair. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- [8] Hustia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- [9] Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- [10] Nurdiana. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Ciledug. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 3, 31–41. <https://doi.org/10.46772/jecma.v2i1.781>
- [11] Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. In *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 3, Issue 1).
- [12] Rayyan, & Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. In *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).
- [13] Rialmi. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *Jurnal Ilmiah, Sumber Daya Manusia JENIUS*, Vol. 3. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1658396>
- [14] Siahaa, & Bahri. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- [15] Tarigan, & Aria. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- [16] Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>