

Yanik Ermawati

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa. yanikermawatisuwanto@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Analisis pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial maupun simultan. Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu pegawai PNS pada Puskesmas Pejagoan Kebumen yang berjumlah 34 sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda (*skala likert*). Data dianalisis dengan bantuan *program SPSS Release 25 for Windows*. Hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke dua bahwa kedisiplinan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis keempat motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: motivasi kerja, kedisiplinan kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline, and physical work environment on the performance of employees of Pejagoan Health Center Kebumen. The problem raised in this research is the analysis of the influence of work motivation, work discipline, and physical work environment on the performance of employees of Pejagoan Kebumen Health Center, with the aim of knowing how much influence it has partially or simultaneously. The sample data taken in this study were civilservants at the Pejagoan Health Center Kebumen, amounting to 34 as respondents. The instrument or data collection tool in this study was using a questionnaire/questionnaire. The data analysis tool used in this research is using multiple linear regression analysis. Data analysis techniques used include qualitative analysis and quantitative analysis consisting of validity test, reliability test, t test, F test, multiple linear regression analysis (Likert scale). Data were analyzed with the help of SPSS Release 25 for Windows. The results of proving the first hypothesis that work motivation partially has a positive and significant effect on performance. The results of the second hypothesis that work discipline partially has a positive and significant effect on performance. The result of proving the third hypothesis that the physical work environment partially has a significant positive effect on performance. The results of the fourth hypothesis that work motivation, work discipline, and physical work environment simultaneously have a significant effect on performance.

Keywords: *work motivation, work discipline, physical work environment, and performance.*

PENDAHULUAN

Pengertian sumber daya manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Sementara keselarasan dalam mengelola sumber daya manusia menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Handoko (2014: 42), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan secara sendiri-sendiri. Eksistensi sebuah perusahaan tidak pernah bisa lepas dari sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menempati posisi yang vital karena berperan sebagai motor atau penggerak suatu organisasi

atau perusahaan. Banyaknya persaingan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadikan perusahaan harus selalu dapat beradaptasi secara terencana, terarah, efektif, dan efisien demi terwujudnya perusahaan yang unggul dan siap bersaing.

Manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa karyawan merupakan asset terpenting yang mempengaruhi jalannya suatu organisasi kerja. Dengan kata lain keberhasilan suatu organisasi kerja sangat tergantung pada aktivitas dan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Pelaksanaan tugas dan kewajiban karyawan dalam melakukan tugasnya tersebut, berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2017: 67), kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Aktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi kerja secara ideal akan berjalan dengan lancar apabila pegawai mempunyai kinerja yang baik yang dapat menyebabkan produktivitas kerja organisasi kerja tinggi. Sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah dan kurang memadai akan cenderung mengakibatkan produktivitas kerja yang rendah.

Menurut Handoko (2014: 69), banyak faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang meliputi faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa *skill* karyawan atau motivasi kerja pegawai, kedisiplinan kerja sedangkan faktor eksternal dapat berupa lingkungan kerja fisik. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa faktor motivasi kerja pegawai, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan beberapa faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya tingkat kinerja pegawai PNS Puskesmas Pejagoan Kebumen.

Kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja pegawai yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah pegawai yang mempunyai kinerja tinggi. Kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen merupakan salah satu contoh kinerja yang patut untuk ditiru. Kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan hasilnya memuaskan berkaitan dengan motivasi kerja pegawai yang baik, kedisiplinan kerja yang baik seperti ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja, tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya serta dalam hal pelayanan kepada pasien yang cekatan dalam menanggapi dan merespon keluhan pasien, menyelesaikan administrasi berkas pasien sehingga pasien dapat ditangani dengan cepat, dan didukung dengan lingkungan kerja fisik yang baik dan memadai. Banyaknya program-program yang di terapkan di Puskesmas Pejagoan mampu di kerjakan dengan baik oleh pegawai Puskesmas Pejagoan. Berikut ini adalah hasil pencapaian kerja pegawai Puskesmas Pejagoan.

Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan- tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai Puskesmas Pejagoan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan instansi Puskesmas.

Menurut Hamali (2016: 214) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri

dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Hasil observasi di dapatkan bahwa kedisiplinan pegawai Puskesmas Pejagoan cukup baik, dalam penyelesaian tugas-tugas yang tepat waktu, pegawai bekerja sesuai dengan jam kerja. Pegawai Puskesmas Pejagoan juga disiplin dalam hal melakukan pelayanan kepada masyarakat. Kedisiplinan kerja pegawai Puskesmas Pejagoan perlu dicontoh untuk meningkatkan hasil kinerja.

Selain kedisiplinan kerja hal yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja yaitu menjaga lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut Sedarmayanti (2014), yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan.

Lingkungan kerja fisik pada Puskesmas Pejagoan peneliti mengetahui dari observasi awal, bahwa lingkungan kerja fisik pada Puskesmas Pejagoan sudah baik, adanya tempat parkir kendaraan yang luas, ventilasi ruangan yang cukup sehingga sirkulasi udara diruangan selalu terjaga kesegarannya, lingkungan kerja yang tidak bising, tenang, aman, dan nyaman sehingga pegawai Puskesmas Pejagoan bisa bekerja dengan maksimal. Tersedianya fasilitas ruangan kerja yang ber AC merupakan lingkungan kerja fisik yang mendukung. Fenomena lingkungan kerja fisik saat ini mulai ada sedikit perubahan dengan adanya fenomena virus wabah pandemi corona.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen.**”

KAJIAN TEORI

1. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dan Basri (2013 : 85-86), kinerja dibatasi pada indikator:

- Quantity of work.*
- Quality of work,*
- Job knowledge.*
- Creativeness,*
- Cooperation.*
- Dependability.*
- Intiative.*
- Personal qualities*

2. Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2013: 213), berpendapat bahwa motivasi sebagai proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Menurut Robbins (2013), motivasi kerja dibatasi pada indikator:

- Mempunyai sifat agresif

- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
- d. Mematuhi jam kerja.
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
- g. Kesetiaan dan kejujuran
- h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan
- i. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi
- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat

3. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 335), mengemukakan bahwa kedisiplinan kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus- menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan kerja dibatasi pada indikator:

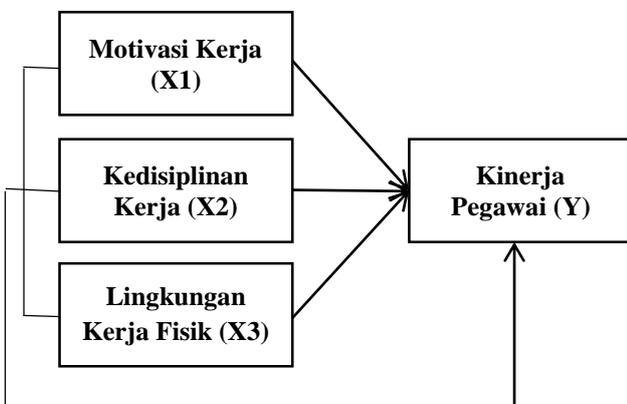
- a. Kehadiran tepat waktu
- b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- c. Mentaati peraturan kerja
- d. Menjalankan prosedur kerja

4. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja fisik dibatasi pada indikator:

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Keamanan
- f. Kebersihan

MODEL EMPIRIS



METODE

Obyek dan Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah Puskesmas Pejagoan Kebumen, sedangkan yang menjadi objek penelitian ini

adalah variabel kinerja, motivasi, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen.

Pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini *non probability sampling* dan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan mempertimbangkan syarat-syarat yang telah ditetapkan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen yang berjumlah 34 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi atau sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel karena seluruh karyawan tersebut dijadikan subjek penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (1996:120) yang menyatakan, bahwa jika jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis Statistik

Alat Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastiditas dan Uji Normalitas)

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Hipotesis (Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrument pada kuesioner. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Sebaliknya, suatu instrumen dinyatakan tidak valid apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Diperoleh = 0,338 dari 34 responden.. Berikut hasil uji validitas penelitian ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
Motivasi Kerja	1	0,753	0,338	Valid
	2	0,754	0,338	Valid
	3	0,733	0,338	Valid
	4	0,643	0,338	Valid
	5	0,591	0,338	Valid
	6	0,666	0,338	Valid
	7	0,767	0,338	Valid
	8	0,716	0,338	Valid
	9	0,722	0,338	Valid
	10	0,537	0,338	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kedisiplinan Kerja

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
Kedisiplinan Kerja	1	0,720	0,338	Valid
	2	0,787	0,338	Valid
	3	0,911	0,338	Valid
	4	0,819	0,338	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
Lingkungan Kerja Fisik	1	0,728	0,338	Valid
	2	0,779	0,338	Valid
	3	0,855	0,338	Valid
	4	0,608	0,338	Valid
	5	0,542	0,338	Valid
	6	0,779	0,338	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
Kinerja	1	0,555	0,338	Valid
	2	0,579	0,338	Valid
	3	0,546	0,338	Valid
	4	0,552	0,338	Valid
	5	0,606	0,338	Valid
	6	0,505	0,338	Valid
	7	0,550	0,338	Valid
	8	0,529	0,338	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan tingkat kekuatan suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas sering diartikan juga sebagai kekonsistenan. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila

memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghozali, 2002:133).

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r _{kritis}	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
1	Motivasi kerja (X1)	0,60	0,865	reliabel
2	Kedisiplinan kerja (X2)	0,60	0,815	reliabel
3	Lingkungan kerja fisik (X3)	0,60	0,814	reliabel
4	Kinerja (Y1)	0,60	0,649	reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1).

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

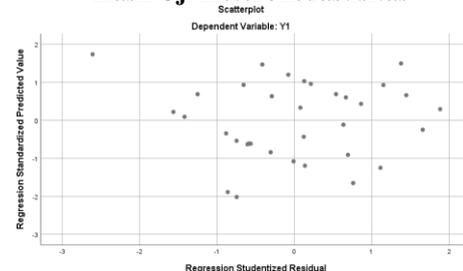
Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,983	1,018
Kedisiplinan Kerja	0,940	1,064
Lingkungan Kerja Fisik	0,956	1,046

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residualdisuatu pengamatan ke pengamatan yang lain, hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas

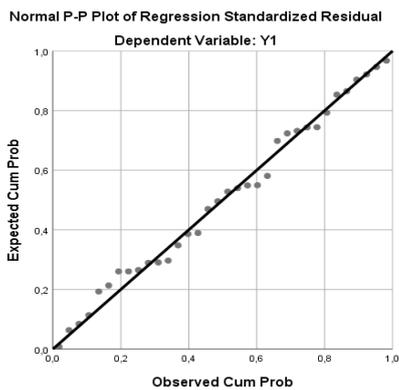


Sumber: Data primer yang diolah, 2022

3. Uji Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Adapun hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja maka dapat dilihat dari hasil tabel berikut ini:

Tabel 6
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	2,621	3,330		0,787	0,437
X1	0,230	0,081	0,332	2,845	0,008
X2	0,632	0,138	0,548	4,594	0,000
X3	0,496	0,114	0,516	4,362	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini merupakan suatu pengujian individu terhadap variabel independen dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen..

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t tabel	t hitung	Signifikansi	Hipotesis
Motivasi kerja	2,042	2,845	0,008	H1 diterima
Kedisiplinan kerja	2,042	4,594	0,000	H2 diterima
Lingkungan kerjaFisik	2,042	4,362	0,000	H3 diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh

secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2013).

Tabel 8
Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	60,183	3	20,061	14,938	,000 ^b
Residual	40,288	30	1,343		
Total	100,471	33			

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

3. Koefisien Determinasi (R²)

Untuk melihat variabel bebas dalam variabel tidak bebasdapat diketahui dari besarnya Adjusted R Square berikut ini:

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Model Summary ^b Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,774 ^a	,599	,559	1,15885

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel dependen (kinerja). Pembahasan yang lebih lanjut dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja seorang pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen, maka semakin baik juga kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja 0,230 atau 23,0%. Motivasi kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena motivasi kerja merupakan proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran dalam bekerja.

Pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen mampu bekerja dengan agresif dalam menyelesaikan tugas, bekerja dengan penuh kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan, selalu mempunyai inisiatif kerja yang tinggi untuk mendorong prestasi kerja. Hal ini merupakan bukti nyata motivasi kerja yang baik yang dilakukan pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Putu Ayu Wulandari (2020), dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Secara Parsial Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti dengan semakin baik tingkat kedisiplinan pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen, maka semakin baik juga kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen. Besarnya pengaruh lingkungan kedisiplinan kerja terhadap kinerja 0,632 atau 63,2%. Kedisiplinan kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena kedisiplinan kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada organisasi maka semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang dapat dicapai. Pegawai Puskesmas Pejagoan hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh Puskesmas Pejagoan Kebumen, dan mampu menyelesaikan tugas pada Puskesmas Pejagoan Kebumen sesuai dengan batasan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan bukti nyata kedisiplinan kerja yang baik yang dilakukan pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Chintia Laelani (2019), dengan judul penelitian pengaruh kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif kedisiplinan kerja meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik dalam sebuah organisasi pada Puskesmas Pejagoan Kebumen, maka semakin baik juga kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen, artinya bahwa peran lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja. Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja 0,496 atau 49,6%. Lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja

fisik yang nyaman pada pegawai, lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Puskesmas Pejagoan Kebumen. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja dengan tata ruangan ditempat kerja yang mampu membuat bekerja dengan nyaman, penerangan ditempat kerja baik, sirkulasi udara di tempat kerja tidak terasa pengap, ruangan harus bersih, ada ruangan khusus untuk kerja, peralatan dan perabotan tertata baik, sirkulasi udara yang baik, dan jauh dari kebisingan merupakan bukti nyata upaya yang dilakukan oleh manajemen Puskesmas Pejagoan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Iis Rahayu (2022), dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja fisik, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif lingkungan kerja meningkatkan kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menjawab dari tujuan penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Pejagoan, artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen. Artinya peran motivasi kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen dengan dibuktikannya hasil, bahwa motivasi kerja yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen, begitu juga sebaliknya motivasi kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian menjawab dari tujuan penelitian membuktikan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Pejagoan, artinya kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen. Artinya peran kedisiplinan kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen, dengan dibuktikannya hasil, bahwa kedisiplinan kerja yang

baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen, begitu juga sebaliknya kedisiplinan kerjayang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian menjawab dari tujuan penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Pejagoan, artinya lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen. Artinya peran lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen dengan dibuktikannya hasil, bahwa lingkungan kerja fisik yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen begitu juga sebaliknya lingkungan kerja fisik yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian menjawab dari tujuan penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen.

Saran

- a. Bagi manajemen Puskesmas Pejagoan Kebumen harus memperhatikan faktor motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen. Karena faktor motivasi kerja pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen. Motivasi yang perlu diterapkan pegawai Puskesmas Pejagoan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu pegawai harus mampu bekerja dengan agresif dalam menyelesaikan tugas, bekerja dengan penuh kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan, selalu mempunyai inisiatif kerja yang tinggi untuk mendorong prestasi kerja, mutu pekerjaan dari hari ke hari terus meningkat, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai kemampuan, bekerja dengan penuh loyalitas. Upaya yang dilakukan manajemen Puskesmas Pejagoan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya seharusnya menerapkan sistem penambahan bonus bagi pegawainya yang mampu berprestasi dalam bekerja, pemberian reward yang diadakan oleh pimpinan, dan suprot dari atasan dalam hal memotivasi pegawainya.
- b. Bagi manajemen Puskesmas Pejagoan Kebumen harus memperhatikan faktor kedisiplinan kerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen. Karena faktor kedisiplinan kerja pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas

Pejagoan Kebumen. Kedisiplinan yang harus ditingkatkan pada pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen yaitu pegawai mampu mentaati semua peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh Puskesmas Pejagoan, melaksanakan pekerjaannya berdasarkan prosedur kerja yang telah ada (SOP), pegawai wajib hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh Puskesmas Pejagoan Kebumen, pegawai harus mampu menyelesaikan tugas pada Puskesmas Pejagoan Kebumen sesuai dengan batasan waktu yang telah ditetapkan. Upaya yang harus dilakukan manajemen Puskesmas Pejagoan Kebumen untuk meningkatkan kedisiplinan pegawainya yaitu dengan penerapan setiap pagi diadakan briefing, 15 menit sebelum jam kerja pegawai harus sudah berada dikantor.

- c. Bagi manajemen Puskesmas Pejagoan Kebumen harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen. Karena faktor lingkungan kerja fisik pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Pejagoan Kebumen. Lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen yaitu Lingkungan tempat kerja yang bersih, keamanan di lingkungan tempat kerja selalu dijaga dengan baik, lingkungan kerja tempat kerja tenang, Sirkulasi udara di tempat kerja tidak terasa pengap, Penerangan ditempat kerja baik, tata ruangan ditempat kerja mampu membuat bekerja dengan nyaman. Upaya yang seharusnya dilakukan manajemen Puskesmas Pejagoan untuk meperbaiki lingkungan kerja yaitu dengan memperhatikan peralatan-peralatan yang mendukung kerja seperti perlengkapan APD, masker, unit komputer untuk membuat laporan-laporan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Anoraga Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta Arikunto. 1996. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Apta.
- Ayu Wulandari. 2020. Pengaruh Motivasi, terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal RisetBisnis dan Manajemen

- Betania Widya. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen
- Dessler. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Jakarta: Prenhalindo.
- Chintia Laelani. 2019. Pengaruh Kedisiplinan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta :Prenada Media Group
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. & Sudita. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE
- Gunawan, Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta : BPFE
- Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Centerfor Academic Publishing Service.
- Handoko. Hani. 2013, *Manajemen*, edisi 2, Yogyakarta: BPFE
- _____. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisicetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlambang, Susatyo. 2016. *Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Irham Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Iis Rahayu. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2022
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Moekijat. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: EdisiRevisi, CV. Pioner Jaya.
- Notoatmodjo. Soekidjo. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta.
- Rineka Cipta. 2013. h. 131-207 Permenkes RI. No. 43. 2019. *Tentang Pusat Kesehatan masyarakat*.
- Ramly. Zaina. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma PutraUtama Offset
- Rivai. & Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Press
- Robbins. Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Edisi 16
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara profesional*. Jakarta: PT.Alex Media Komputindo
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta:Mandar Maju.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :ALFABETA
- _____. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta