

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PNS PUSKESMAS KUWARASAN
KEBUMEN**

**Agil Himba Arya
STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline and physical work environment on the performance of civil servants at Puskesmas Kuwarasan Kebumen.

The problems raised in this study were the influence of work motivation, work discipline and physical work environment on the performance of civil servants at the Kuwarasan Public Health Center in Kebumen, with the aim of knowing how much influence the work motivation, work discipline and physical work environment have on the performance of civil servants at Puskesmas Kuwarasan Kebumen partially. as well as simultaneously.

The sample data taken in this study were 55 civil servants at Puskesmas Kuwarasan Kebumen as respondents. The instrument or data collection tool in this study was to use a questionnaire.

The data analysis tool used in this study is multiple linear regression analysis. The data analysis techniques used include qualitative analysis and quantitative analysis consisting of validity tests, reliability tests, t tests, F tests, multiple linear regression analysis (Likert scale).). Data were analyzed with the help of the SPSS Release 23 for Windows program.

The results of proving the first hypothesis that work motivation partially has a significant effect on performance. The result of the second hypothesis is that work discipline partially has a significant effect on performance. The results of proving the third hypothesis that the physical work environment partially has a significant effect on performance. The results of the fourth hypothesis work motivation, work discipline and physical work environment simultaneously have a significant effect on performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Physical Work Environment, Performance, Multiple Linear Regression Analysis.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Kuwarasan Kebumen.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Kuwarasan Kebumen, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Kuwarasan Kebumen secara parsial maupun simultan.

Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu pegawai PNS Puskesmas Kuwarasan Kebumen yang berjumlah 55 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 23 for Windows*.

Hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil hipotesis ke dua bahwa kedisiplinan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil hipotesis ke 4 motivasi kerja, kedisiplinan kerjadan lingkungan kerja fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja, Analisis Regresi Linier Berganda.

Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan proses sampai hasil kerja yang dilaksanakan untuk pencapaian tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan karena karyawan merupakan salah satu sumber daya penggerak perusahaan, dengan kata lain kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi kerja tempat dirinya bekerja Handoko, (2010: 67). Apabila sebuah perusahaan memberikan.

Menurut Handoko (2010:69), banyak faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang meliputi faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa *skill* karyawan atau motivasi kerja karyawan, kedisiplinan kerja sedangkan faktor eksternal dapat berupa lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa faktor motivasi kerja karyawan, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya tingkat kinerja pegawai PNS Puskesmas Kuwarasan Kebumen

Puskesmas Kuwarasan terletak di JL. R Paya Puring KM. 7 Kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumen Jawa Tengah. Pelayanan Pegawai Puskesmas dalam upaya pelayanan kesehatan di Puskesmas Kuwarasan merupakan salah satu faktor penentu citra dan mutu puskesmas, disamping itu tuntutan masyarakat terhadap pelayanan pegawai puskesmas yang bermutu semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kesadaran akan hak kewajiban dari masyarakat. Kinerja pegawai Puskesmas Kuwarasan 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 Kuwarasan Gombong Kebumen merupakan salah satu contoh kinerja yang patut untuk ditiru. Kinerja pegawai Puskesmas Kuwarasan hasilnya memuaskan berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya serta dalam hal pelayanan kepada pasien. Banyaknya program-program yang di terapkan di Puskesmas Kuwarasan mampu di kerjakan dengan baik oleh pegawai Puskesmas Kuwarasan.

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaannya, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai Puskesmas Kuwarasan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Dari hasil observasi didapatkan bahwa pegawai PNS Puskesmas Kuwarasan pimpinan dapat memotivasi bawahannya sehingga motivasi kerja pegawai sangat tinggi yang menghasilkan hasil kinerja pegawai PNS Puskesmas Kuwarasan maksimal. Selain motivasi kerja yang tinggi, kedisiplinan kerja pegawai Puskesmas Kuwarasan juga perlu dijaga. Kedisiplinan yang baik akan mendukung hasil kinerja yang baik.

Hasil observasi di dapatkan bahwa kedisiplinan pegawai Puskesmas Kuwarasan cukup baik, dalam penyelesaian tugas-tugas yang tepat waktu, pegawai bekerja sesuai dengan jam kerja. Pegawai Puskesmas Kuwarasan juga disiplin dalam hal melakukan pelayanan kepada masyarakat. Kedisiplinan kerja pegawai Puskesmas Kuwarasan perlu dicontoh untuk meningkatkan hasil kinerja. Selain kedisiplinan kerja hal yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja yaitu menjaga lingkungan kerja yang

kondusif, hubungan yang harmonis sesama rekan kerja maupun atasan, dan menjaga hubungan baik dengan pasien atau masyarakat.

Lingkungan kerja Puskesmas Kuwarasan peneliti mengetahui dari observasi awal, bahwa dilingkungan kerja Puskesmas Kuwarasan sudah baik, adanya tempat parkir kendaraan yang luas, ventilasi ruangan yang cukup sehingga sirkulasi udara diruangan selalu terjaga keseegarannya, lingkungan kerja yang tidak bising, tenang, aman, dan nyaman sehingga pegawai Puskesmas Kuwarasan bisa bekerja dengan maksimal.

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

Berdasarkan uraian fenomena penelitian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas untuk mengetahui pengaruh motivasi, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Kuwarasan Kebumen, maka peneliti merumuskan masalah pertanyaan yang akan dikaji pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Kuwarasan Kebumen?
2. Apakah variabel kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Kuwarasan Kebumen?
3. Apakah variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Kuwarasan Kebumen?
4. Apakah motivasi, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik, berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Kuwarasan Kebumen?

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja PNS pegawai Puskesmas Kuwarasan Kebumen.

2. Mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial kedisiplinan kerja terhadap kinerja PNS pegawai Puskesmas Kuwarasan Kebumen.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja PNS pegawai Puskesmas Kuwarasan Kebumen.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja PNS pegawai Puskesmas Kuwarasan Kebumen.

Manfaat Penelitian

Manfaat praktis penelitian ini adalah dapat bermanfaat bagi instansi kantor Puskesmas Kuwarasan Kebumen, sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk menentukan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan motivasi, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik.

Sebagai pembanding antara teori yang penulis dapatkan diperkuliahan tentang manajemen organisasi khususnya mengenai pengelolaan SDM dengan realitas yang sebenarnya serta menambah informasi sebagai bahan referensi dan kepustakaan yang ada, khususnya di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen.

Landasan Teori Kinerja

Pengertian kinerja adalah prestasi atau penampilan kerja atau ungkapan kemampuan yang disadari oleh pengetahuan, sikap, dan ketrampilan serta motivasi dalam menghasilkan suatu hasil kerja Fatah, (2010: 129).

Menurut (Rivai dan Basri, 2013 : 85-86). Kinerja dibatasi pada indikator :

- a. *Quantity of work.*
- b. *Quality of work,*
- c. *Job knowledge.*
- d. *Creativeness,*
- e. *Cooperation.*
- f. *Dependability.*
- g. *Intiative.*
- h. *Personal qualities*

Motivasi

Menurut Mathis (2001) merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Mengerti motivasi adalah penting karena kinerja reaksi terhadap kompensasi

dan perhatian sumber daya manusia lainnya yang berhubungan dengan motivasi tersebut.

Robbins (2013 : 213) berpendapat bahwa motivasi sebagai proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Konsep motivasi tidak terlepas dari kebutuhan manusia, artinya jika kebutuhan seseorang telah terpenuhi maka seseorang itu akan tergerak (mau) melakukan sesuatu.

Menurut Robbins (2006), menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat pada beberapa aspek atau indikator antara lain:

1. Mempunyai sifat agresif
Seorang pekerja dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka harus mempunyai rencana kerja yang jelas.
2. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
Pegawai akan melakukan pekerjaan dengan tanpa ada perintah dari pimpinan, dimana pekerjaan itu rutinitas sehari-hari.
3. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
Pimpinann membuat usaha-usaha yang nyata dalam meyakinkan, sehingga bawahan akan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya.
4. Mematuhi jam kerja.
Menaati semua peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, melaksanakan perintah kedinasan dengan sebaik-baiknya.
5. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.
Pekerjaan secara mentalitas memberi tantangan, cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja.
6. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.
Rencana kerja tersusun rapi dan jelas, sehingga lebih mudah terlihat pekerjaan-pekerjaan yang belum terselesaikan, pekerjaan yang belum terselesaikan perlu penanganan khusus dan mendapat prioritas.
7. Kesetiaan dan kejujuran.

Sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja, serta menjaga pekerjaan, jabatan, dan organisasinya.

8. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan.
Rekan sejawat yang menunjang dalam kelompok kerja, sebagai satu tim, dan pimpinan memberikan kesempatan dan arahan tentang proses/prosedur pekerjaan itu sendiri.
9. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi.
Suatu tujuan dalam suatu organisasi mendapat perhatian yang tepat, dan semakin terarah dan efektif, kegiatan perorangan untuk merealisasikan apa yang terjadi pada tujuan dari organisasi, keberhasilan organisasi merupakan keberhasilan perorangan dalam bekerja.
10. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.
Informasi yang mendukung kelangsungan perkembangan organisasi, informasi sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan, menyiapkan langkah atau metode dalam menyediakan informasi yang berkualitas dengan mendesain system baru.

Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Siagian, (2006:54). Dengan demikian karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk berprestasi dalam kegiatan pembangunan secara efektif dan efisien. Menyadari pentingnya disiplin karyawan tersebut perusahaan telah banyak melakukan kgiatan untuk memberdayakan karyawan sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya Hasibuan (2003):

- a. Kehadiran tepat waktu
Kehadiran tepat waktu adalah kehadiran kerja karyawan yang sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan adalah batasan waktu yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c. Mentaati peraturan kerja
Dalam hal ini semua karyawan wajib mentaati semua peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh undang-undang
- d. Menjalankan prosedur kerja
Semua karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus berdasarkan prosedur kerja yang telah ada (SOP).

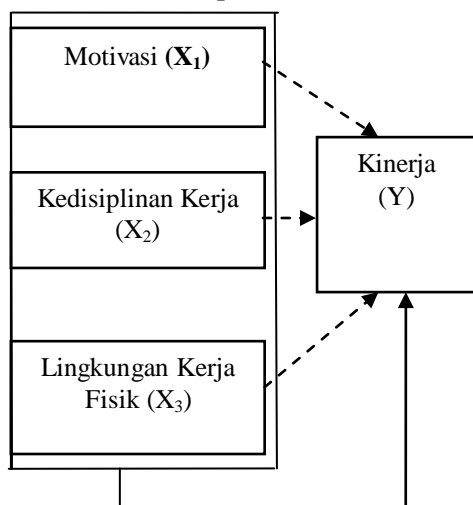
Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung Sedarmayanti, (2010:11).

Menurut (Davis, 2010) Lingkungan kerja fisik dibatasi pada :

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

Model Empiris



Keterangan :

-----> : Hubungan secara parsial

————> : Hubungan secara simultan

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pada penelitian ini :

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H2 : Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap kinerja.
- H3 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja.
- H4 : Motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61). Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya pegawai Puskesmas Kuwarasan Kebumen.

Dalam suatu penelitian, peneliti tidak perlu meneliti semua populasi karena akan memerlukan waktu, biaya dan tenaga besar. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini pegawai Puskesmas Kuwarasan Kebumen yang berjumlah 55 pegawai.

Jenis dan Sumber Data Data .

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur, dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara, diskusi grup terfokus dan teknik proyeksi.
- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur yang memungkinkan peneliti

mengubah data semula menjadi data berwujud angka. Data dikumpulkan dengan metode survey atau kuesioner, observasi dan eksperimen.

2. Sumber Data
 - a. Data Primer adalah data asli yang peneliti dapatkan langsung dari responden.
 - b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, literatur, arsip, dokumen, peraturan dan kebijakan. Berdasarkan sumbernya

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui :

- a. Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Kuesioner yaitu dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden. Jawaban setiap item instrument menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, Sugiyono, (2008 : 143).

1. Sangat Setuju	skor = 4
2. Setuju	skor = 3
3. Tidak Setuju	skor = 2
4. Sangat Tidak Setuju	skor = 1
- c. Studi Pustaka, yaitu dengan mengambil teori-teori yang ada pada literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Dalam perhitungan pengolahan data regresi linier berganda peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows* versi 23

Hasil Analisis Dan Pembahasan

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,374 + 0,379X_1 + 0,302X_2 + 0,278X_3 + \epsilon_1$$

1. Konstanta (a) = 4,374
Artinya apabila variabel motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik dianggap konstan maka kinerja karyawan sebesar 4.374
2. Variabel independen
 - a. $b_1 = 0,379$
Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,379, artinya jika motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,379 satuan.
 - b. $b_2 = 0,302$
Koefisien regresi untuk variabel kedisiplinan kerja (X_2) sebesar 0,302, artinya jika kedisiplinan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,302 satuan
 - c. $b_3 = 0,278$
Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_3) sebesar 0,278, artinya jika lingkungan kerja fisik meningkat satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,278 satuan.

Uji Hipotesis

- a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja
Berdasarkan analisis untuk variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $3,459 > t_{tabel}$ sebesar 2,007 dan nilai signifikansinya 0,001 lebih kecil dari 0,05. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja 0,379 atau 37,9%. Hal ini berarti semakin baiknya motivasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi atau pada puskesmas Kuwarasan Kebumen, maka semakin baik juga kinerja pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen, artinya bahwa peran motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.
- b. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja
Berdasarkan analisis untuk variabel kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,284 > t_{tabel}$ sebesar 2,007 nilai

signifikansinya 0,027 lebih kecil dari 0,05. Besarnya pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja 0,302 atau 30,2%. Hal ini berarti semakin baiknya kedisiplinan kerja pegawai dalam sebuah organisasi atau pada puskesmas Kuwarasan Kebumen, maka semakin baik juga kinerja pegawai puskesmas Kuwarasan Kebumen, artinya bahwa peran kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,149 > t_{tabel} sebesar 2,007 nilai significansinya 0,036 lebih kecil dari 0,05. Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja 0,278 atau 27,8%. Hal ini berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik dalam sebuah organisasi atau pada puskesmas Kuwarasan Kebumen, maka semakin baik juga kinerja pegawai puskesmas Kuwarasan Kebumen, artinya bahwa peran lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja.

d. Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 12,202 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), kedisiplinan kerja (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara simultan

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,384 artinya 38,4% kinerja di pengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X_1), kedisiplinan kerja (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3), sedangkan sisanya 61,6% (100%-38,4%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Simpulan

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen. Artinya peran motivasi kerja

dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen dengan dibuktikannya hasil, bahwa motivasi kerja yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen, begitu juga sebaliknya motivasi kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.

2. Kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen. Artinya peran kedisiplinan kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen, dengan dibuktikannya hasil, bahwa kedisiplinan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen begitu juga sebaliknya kedisiplinan kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.
3. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen. Artinya peran lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen dengan dibuktikannya hasil, bahwa lingkungan kerja fisik yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen begitu juga sebaliknya lingkungan kerja fisik yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.
4. Motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai puskesmas Kuwarasan Kebumen. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen.

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel motivasi kerja, kedisiplinan kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen.

2. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, kompensasi, insentif, beban kerja, efikasi diri, dan lain-lain.

Implikasi

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

Implikasi Praktis

- a. Bagi manajemen puskesmas Kuwarasan Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor motivasi kerja pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen. Karena faktor motivasi kerja pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen. motivasi kerja yang baik pada puskesmas akan meningkatkan kinerja seperti pegawai mempunyai sifat yang agresif dalam bekerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, tugas yang diberikan mampu diselesaikan tepat pada waktunya, mematuhi jam kerja.
- b. Bagi manajemen puskesmas Kuwarasan Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor kedisiplinan kerja pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen. Karena faktor kedisiplinan kerja pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen. kedisiplinan kerja yang baik pada puskesmas akan meningkatkan kinerja seperti kehadiran tepat pada waktunya, ketepatan waktu dalam hal penyelesaian pekerjaan, menaati peraturan kerja, menjalankan prosedur kerja.
- c. Bagi manajemen puskesmas Kuwarasan Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen. Karena faktor lingkungan kerja fisik pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen. lingkungan kerja fisik yang baik pada puskesmas akan meningkatkan kinerja seperti penerangan ruangan kerja yang baik,

ventilasi sirkulasi udara yang baik, keamanan dilingkungan kerja yang baik, kebersihan dilingkungan kerja yang baik.

Implikasi Teoritis

- a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar

$3,459 > t_{tabel}$ sebesar 2,007 dan nilai signifikansinya 0,001 lebih kecil dari 0,05. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja 0,379 atau 37,9%. Hal ini berarti semakin baiknya motivasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi atau pada puskesmas Kuwarasan Kebumen, maka semakin baik juga kinerja pegawai pada puskesmas Kuwarasan Kebumen, artinya bahwa peran motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

- b. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar

$2,284 > t_{tabel}$ sebesar 2,007 nilai signifikansinya 0,027 lebih kecil dari 0,05. Besarnya pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja 0,302 atau 30,2%. Hal ini berarti semakin baiknya kedisiplinan kerja pegawai dalam sebuah organisasi atau pada puskesmas Kuwarasan Kebumen, maka semakin baik juga kinerja pegawai puskesmas Kuwarasan Kebumen, artinya bahwa peran kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

- c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar

$2,149 > t_{tabel}$ sebesar 2,007 nilai signifikansinya 0,036 lebih kecil dari 0,05. Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja 0,278 atau 27,8%. Hal ini berarti semakin baik

- kondisi lingkungan kerja fisik dalam sebuah organisasi atau pada puskesmas Kuwarasan Kebumen, maka semakin baik juga kinerja pegawai puskesmas Kuwarasan Kebumen, artinya bahwa peran lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja
- d. Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 12,202 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), kedisiplinan kerja (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara simultan
- e. Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,384 artinya 38,4% kinerja di pengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X_1), kedisiplinan kerja (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3), sedangkan sisanya 61,6% (100%-38,4%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.
- f. Berdasarkan dari hasil questioner jawaban responden dan di uji regresi hasil paling dominan atau paling besar terhadap kinerja pegawai puskesmas Kuwarasan Kebumen yaitu variabel motivasi kerja pegawai dan hasil paling kecil lingkungan kerja fisik. Puskesmas Kuwarasan Kebumen disarankan untuk lebih memperhatikan atau meningkatkan motivasi kerja pegawai agar kinerja guru dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Gde Oka Pramadita, dan Ida Bagus Ketut Surya 2015. Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana*.
- Arikunto, Suharsimin. 2002. *Prosesure Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V Jakarta : Rineka Cipta.
- Dudung Juhana, Haryati 2013. Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. *STIE Pasundan Bandung: Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 7, No. 2, Oktober 201*.
- Gunawan, Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*, Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hasibun, M.S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Handoko, T.H. 2010. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE.
- Hadi, Syamsul. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*, cet. ke-2. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta : BPFE
- Joyce Sagita Novyanti 2015. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Universitas Tadulako : Vol 3, No 1 2015*.
- Laksana, Fajar. 2008. *Manajemen Pemasaran Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Martoyo, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Purwoto, A. 2009. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo
- Sugiono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfa Beta
- Santoso, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sarwono Jonathan. 2007. *Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi
- Yuki, Gary. (1994). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.