

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA UPTD PUSKESMAS BULUSPESANTREN II
KECAMATAN BULUSPESANTREN KABUPATEN KEBUMEN**

Sri Martani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

Jalan Ronggowarsito No. 18 Kebumen

e-mail : srимartani71@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II. Pada penelitian ini, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian adalah pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II sejumlah 33 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus untuk mendapatkan sampel sejumlah 33 orang. Teknik penggalan data menggunakan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis statistik dengan menggunakan uji t, uji F, serta Interpretasi koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II. Kemudian hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai sebesar 0,876 artinya 87,6% variabel kinerja, dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi karena kedudukan sumber daya manusia adalah sebagai penggerak dalam mencapai tujuannya. Upaya pengembangan sumber daya manusia setiap organisasi ditujukan untuk mewujudkan pembangunan sumber daya manusia dalam aspek-aspek kajian tentang kinerja. Kinerja pelayanan kesehatan menyangkut hasil pekerjaan, kecepatan kerja, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan pelanggan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu yang memuaskan bagi pasiennya. Dengan adanya pegawai yang mempunyai kinerja yang rendah, maka puskesmas akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan. Untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal dan memuaskan bagi pasien melalui upaya kesehatan, perlu adanya pelayanan yang baik yang diberikan pegawai, oleh sebab itu dituntut kinerja yang tinggi. Sedangkan Kinerja pelayanan pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II masih belum sesuai dengan keinginan masyarakat karena dari proses pelayanan dapat digambarkan bahwa di UPTD Puskesmas Buluspesantren II masih rendah, hal ini dapat dilihat dari pelayanan pegawai dibagian pelayanan pendaftaran maupun dibagian pemeriksaan pasien yaitu :

1. Masih adanya keluhan pasien maupun keluarganya dimana pegawai puskesmas kurang disiplin dan lambat dalam memberikan pelayanan kepada pasien
2. Masih ada pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat kurang bersahabat.

Faktor kedisiplinan memegang peran yang amat penting dalam melaksanakan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik, akan mentaati peraturan yang ada dilingkungan kerjanya. Di Puskesmas Buluspesantren II, tingkat kedisiplin pegawai masih rendah, diantaranya pegawai belum mentaati peraturan yang telah ditetapkan seperti kehadiran tidak tepat waktu tidak mengikuti apel pagi siang.

Lingkungan kerja pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II lingkungan kerjanya masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan, Puskesmas yang berada di dekat jalan raya sehingga faktor kebisingan kendaraan, polusi udara juga mempengaruhi kinerja pegawai, ruang kerja belum tertata dengan baik, sehingga untuk bekerja menjadi kurang nyaman, disamping itu tempat parkir pegawai juga sangat sempit dan tempat parkir pasien juga tidak ada, halaman puskesmas dijadikan sebagai tempat parkir sehingga kendaraan tidak bisa tertata dengan baik dan tidak enak dipandang serta belum adanya tempat rawat inap khususnya untuk pelayanan kebidanan yang memadai. Tetapi di awal tahun 2017 akan dibangun tempat rawat inap yang kebidanan yang memadai yang sesuai dengan standar kesehatan . Hal ini menunjukkan sudah ada perhatian yang lebih baik khususnya dibidang kesehatan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II.

Dari latar belakang diatas peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dari beberapa faktor yang mungkin berpengaruh pada kinerja pegawai . Faktor tersebut antara lain : Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Oleh karena itu penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Buluspesantren II”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II?
4. Apakah Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II.`

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006:260) : Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Pengertian Motivasi

Pengertian dan definisi motivasi menurut As'ad, Motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif, sehingga pengertian motivasi kerja adalah semangat atau dorongan kerja (As'ad, 2001:97). Kesiediaan seseorang untuk bekerja disebabkan karena adanya dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja.

Indikator variabel motivasi kerja menurut Robin dalam Sayuti (2006) sebagai berikut : Mempunyai sifat agresif,kratif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat,mematuhi jam kerja, inisiatif kerja yang tinggi, kesetiaan dan kejujuran.

Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin menurut Amran (2009:2398) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Soejono (2000) adalah : Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor yang baik, tanggungjawab yang tinggi dan ketaatan pada aturan kantor.

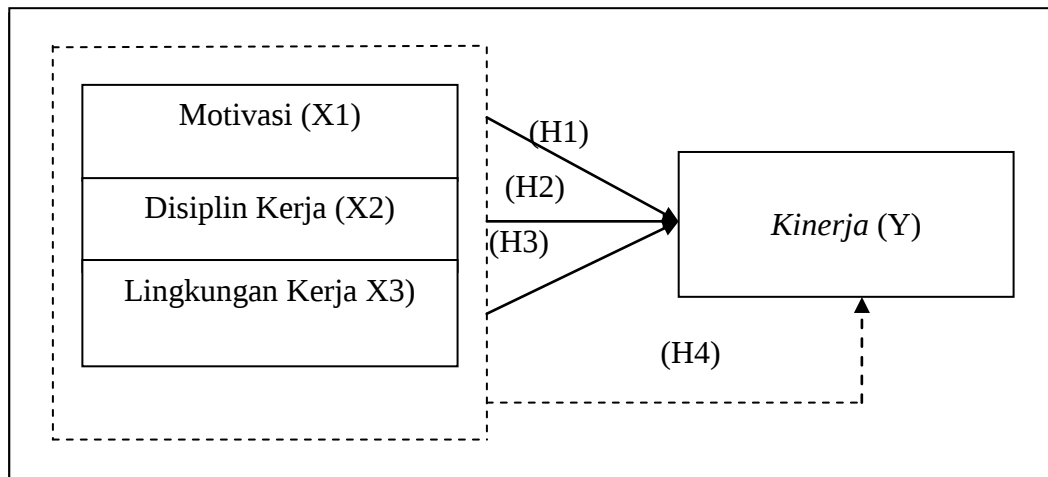
Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Adapun indikator lingkungan kerja (Nitisemito 1992) yaitu sebagai berikut : Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja.

Model Empiris

Sesuai dengan landasan teori diatas, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Adapengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II.
- H₂ : Adapengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II.
- H₃ : Adapengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II.
- H₄ : Adapengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II.

METODE PENELITIAN

1. Alat pengumpulan data penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Kuesioner digunakan supaya responden mengisi daftar pernyataan yang tercantum dalam kuesioner sesuai persepsi masing masing. Kategori persepsi yang digunakan dengan memakai skoring skala likert 4 kategori yaitu: jika nilai jawaban responden sangat setuju (SS) memperoleh skor 4, jawaban setuju (S) memperoleh skor 3, jawaban tidak setuju (TS) memperoleh skor 2 dan jawaban sangat tidak setuju (STS) memperoleh skor 1

b. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 33 orang.

1. Tehnik Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS 18.0 dengan rumus dasar berikut (Arikunto,2002:160):

$$r_{xy} = \frac{n\sum x.v - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n.\sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = angka indeks korelasi “r” *Corrected Item Correlation*

x = skor butir pertanyaan-pertanyaan

y = skor total

n = cacah subyek uji coba

Butir pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid apabila perolehan indeks korelasi skor butir dengan skor total F_{hitung} lebih besar atau sama dengan F_{tabel} (Arikunto,2009:162)

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus

Cronbach's Alpha berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \partial_b^2}{\partial_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Reabilitas instrumen

k : Banyaknya butir soal atau pertanyaan

$$\sum \partial_b^2$$

: Jumlah varians butir

σ^2 : Varians total

3. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Tidak adanya multikolinearitas ditentukan dengan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2009:52).

b. Uji Normalitas

Untuk mengujinya dilakukan dengan analisis grafik yaitu dengan melihat *normal probability plot*. Jika model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka pada grafik normal plot akan terlihat data atau titik menyebar disekitar garis diagonal atau pada distribusi normal. Jika model regresi tidak memenuhi asumsi normalita, maka pada grafinormal plot data atau titik menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastistas dilakukan dengan metode *scatterplott* Heterokedastisitas (Gujarati dalam Ghozali, 200:53) yaitu mendeteksi masalah heterokedastisitas dengan melihat grafik sebaran nilai residual yang berstandarisasi.

Apabila sebarannya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat disimpulkan terjadi masalah

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel yang lain konstan. Rumusnya adalah (Arikunto,2002:85) :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

A = konstanta

b1 = koefisien regresi untuk variabel Motivasi

b2	=	koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja
b3	=	koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja
Y	=	Kinerja
X1	=	Variabel Motivasi
X2	=	Variabel Disiplin Kerja
X3	=	Variabel Lingkungan Kerja
E	=	Error

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan :

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen (X1) terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Dalam Penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) Rumusnya adalah :

$$t_{\text{hit}} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi parsial

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah data/kasus

Kriteria uji t adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:91)

- 1) Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan signifikansi $> 0,05$.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan signifikansi $< 0,05$.

b) Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara simultan/bersama sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

Rumusnya adalah :

$$F_{\text{hit}} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :

r^2 : Koefisien determinasi

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah data/kasus

6. Koefisien Determinasi.(*R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan yang paling baik dal hal yang ditunjukkan oleh besarnya koofesien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

ANALISIS STATISTIKA/KUANTITATIF

1. Uji Validitas

Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini, digunakan *Product Moment-Carrected Item Correlation* dengan r tabel pada 29 (N-df = 33– 4) maka r tabel sebesar 0,355.

1. Variabel Motivasi (X₁)

Hasil uji validitas variabel Motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-5

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,355	0,633	Valid
2	0,355	0,540	Valid
3	0,355	0,369	Valid
4	0,355	0,631	Valid
5	0,355	0,676	Valid
6	0,355	0,575	Valid
7	0,355	0,769	Valid

8	0,355	0,752	Valid
9	0,355	0,705	Valid
10	0,355	0,851	Valid

Sumber : data primer diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, untuk butir 1 sampai 10, sehingga 11 item pertanyaan yang dipakai pada variabel motivasi dinyatakan valid (sah).

2. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Uji validitas variabel Disiplin Kerja dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV-6

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,355	0,650	Valid
2	0,355	0,667	Valid
3	0,355	0,685	Valid
4	0,355	0,508	Valid
5	0,355	0,659	Valid
6	0,355	0,384	Valid
7	0,355	0,772	Valid
8	0,355	0,403	Valid

Sumber : data primer diolah, 2016

Sesuai dengan tabel diatas, maka semua item pernyataan yang dipakai pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid (sah), karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ *Product Moment*.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Uji validitas variabel Lingkungan Kerja dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV-7

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,355	0,756	Valid

2	0,355	0,912	Valid
3	0,355	0,907	Valid
4	0,355	0,872	Valid
5	0,355	0,852	Valid
6	0,355	0,846	Valid
7	0,355	0,897	Valid
8	0,355	0,495	Valid
9	0,355	0,807	Valid
10	0,355	0,748	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel *Product Moment*, sehingga semua item pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid (sah).

4. Variabel *Kinerja* (Y)

Hasil analisis uji validitas variabel *Kinerja* dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV-8

Hasil Uji Validitas Variabel *Kinerja*

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,355	0,748	Valid
2	0,355	0,780	Valid
3	0,355	0,609	Valid
4	0,355	0,710	Valid
5	0,355	0,784	Valid
6	0,355	0,793	Valid
7	0,355	0,796	Valid
8	0,355	0,783	Valid
9	0,355	0,933	Valid
10	0,355	0,823	Valid

Sumber : data primer diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel *Product Moment*, sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel *Kinerja* dinyatakan valid (sah).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika nilai hitung Alpha Cronbach $> 0,6$, maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika nilai hitung Alpha Cronbach $< 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV-9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r alpha	r hitung	Status
Motivasi	0,6	0,897	Reliabel
Disiplin Kerja	0,6	0,844	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,6	0,947	Reliabel
<i>Kinerja</i>	0,6	0,944	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

3. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-10

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0,200	4,990
Disiplin Kerja	0,317	3,159
Lingkungan Kerja	0,168	5,970

Sumber: Data primer diolah, 2016

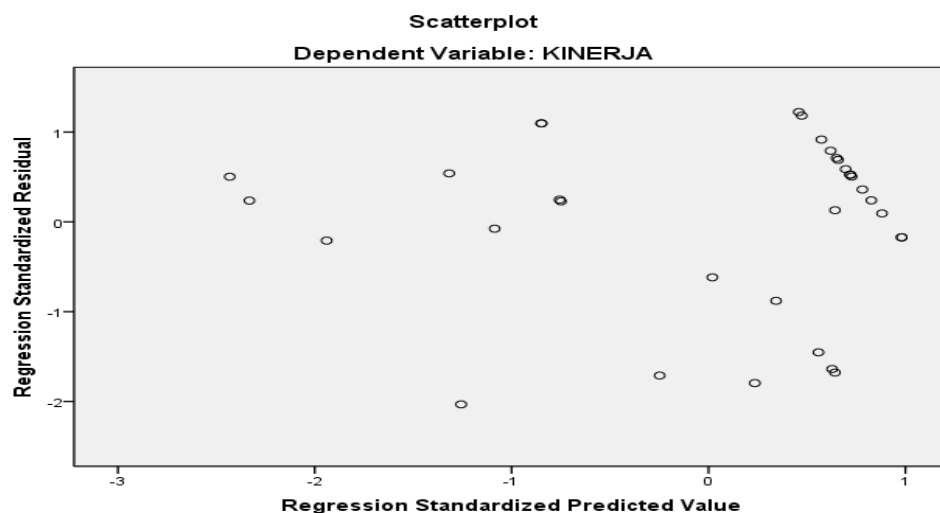
Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa VIF (*Varian Inflation Factor*) di bawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas sehingga model regresi dapat dipakai.

2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

Gambar IV-2

Hasil Uji Heterokedastisitas



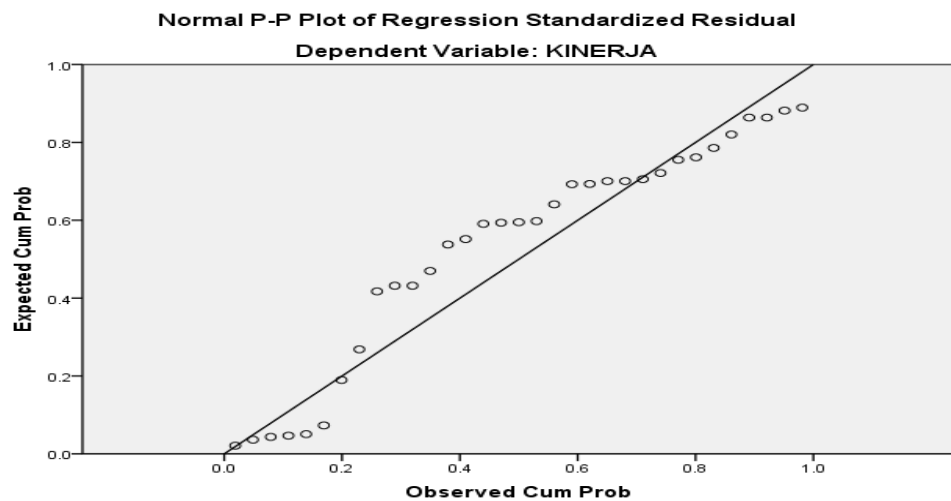
Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyempit, kemudian melebar) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel dependen dan variabel independen /keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal.

Gambar IV-3 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Rumusnya adalah (Arikunto,2002:85) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi variabel Motivasi

b_2 = koefisien regresi variabel Disiplin Kerja

b_3 = koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja

e = error

Adapun hasil dari perhitungannya regresi adalah sebagai berikut :

Tabel IV-11
Regresi Linier Berganda Hasil Perhitungan Program SPSS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.042	3.302		-.618	.541
MOTIVASI	.375	.167	.313	2.249	.032
DISIPLIN KERJA	.442	.169	.290	2.618	.014
LINGKUNGAN KERJA	.341	.132	.394	2.588	.015

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = -2,042 + 0,375X_1 + 0,442X_2 + 0,341X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a, b₁, b₂ dan b₃ dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = -2,042

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap *Kinerja* yang tidak terpengaruh oleh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar -2,042.

2. Variabel Independen

- a. b₁ = 0,375

Koefisien regresi untuk X₁ sebesar 0,375 artinya setiap penambahan 1 poin pada variabel Motivasi (X₁) maka akan meningkatkan *Kinerja* sebesar 0,375 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

- b. b₂ = 0,442

Koefisien regresi untuk X₂ sebesar 0,442, artinya setiap penambahan 1 poin pada variabel Disiplin Kerja (X₂) maka akan meningkatkan *Kinerja* sebesar 0,442 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c. $b_3 = 0,341$

Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,341, artinya setiap penambahan 1 poin pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,341 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

5. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV-12 Tabel tersebut menunjukkan hal berikut:

Tabel IV-12
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.042	3.302		-.618	.541
MOTIVASI	.375	.167	.313	2.249	.032
DISIPLIN KERJA	.442	.169	.290	2.618	.014
LINGKUNGAN KERJA	.341	.132	.394	2.588	.015

a. Dependent Variable :

KINERJA

Tabel diatas menunjukan hal berikut :

1) Variabel Motivasi

Dari Tabel IV-12 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,249 > t_{tabel}$ 2,045 dengan tingkat signifikansi $0,032 < 0,05$ ini berarti variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*.

2) Variabel Disiplin Kerja

Dari Tabel IV-12 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $3,618 > t_{tabel}$ $2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$ ini berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*.

3) Variabel Lingkungan Kerja

Dari Tabel IV-12 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,588 > t_{tabel}$ $2,045$ dengan tingkat signifikansi $0,015 < 0,05$ ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*.

6 . Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F program SPSS dapat diterangkan dengan tabel berikut:

Tabel IV-13

Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	628.021	3	209.340	76.021	.000
Residual	79.858	29	2.754		
Total	707.879	32			

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} 76,021 adalah dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja* Pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II.

Kesimpulan

Dari analisis yang telah dilakukan penulis pada penelitian di UPTD Puskesmas Buluspesantren II, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II. Artinya motivasi yang tinggi, dengan indikator pegawai yang

mempunyai sifat agresif, kreatif yang tinggi, serta kesetiaan dan kejujuran yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja yang maksimal.

2. Hasil dari variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II . Artinya dengan disiplin kerja yang tinggi dengan indikator ketepatan waktu dalam bekerja, penggunaan peralatan kantor yang baik, tanggungjawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hasil dari variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II, Artinya lingkungan kerja yang nyaman dengan indikator suasana kerja yang kondusif, hubungan dengan rekan kerja yang baik, tidak adanya kebisingan di ruang kerja, dan terpenuhinya ruang kerja ruang kerja yang bersih dan segar serta keamanan yang terjamin di ruang kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Dengan motivasi yang tinggi, disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi dalam penyelesaian permasalahan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren II sebesar 87,6%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M., 2001, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Psikologi Industri Edisi Empat, Liberty, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Dipenegoro
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung

Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. 2006. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.