

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS BULUSPESANTREN 1

Agus Riyanto

Mahasiswa STIE Putra Bangsa Kebumen

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1. Permasalahan dalam penelitian ini adalah beberapa pegawai mengalami penurunan kinerja yang mana terdapat pekerjaan yang hasilnya kurang memuaskan berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan terhadap masyarakat, sehingga hal ini menjadi sorotan untuk segera diperbaiki kinerjanya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1 dengan Jumlah 35 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuisisioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linear berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan uji F serta koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1, baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan). Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi hasil t_{hitung} sebesar $0,396 < t_{tabel} 2,035$ dengan tingkat signifikansi $0,695 > 0,05$ ini berarti variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*, variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,779 > t_{tabel} 2,035$ dengan tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$ ini berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja* dan variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $0,105 < t_{tabel} 2,035$ dengan tingkat signifikansi $0,917 > 0,05$ ini berarti variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*.

Sedangkan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dijelaskan bahwa pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1 adalah sebesar 44,7% dan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Puskesmas adalah suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok. Dengan kata lain Puskesmas mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas pemeliharaan kesehatan masyarakat dalam wilayah kerjanya.

Pelayanan Pegawai Puskesmas dalam upaya pelayanan kesehatan di Puskesmas Buluspesantren I 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 dan kewajiban dari masyarakat. Kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren I 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 dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah pegawai yang mempunyai kinerja tinggi. Dalam hal ini masalah yang terjadi beberapa pegawai mengalami penurunan kinerja yang mana terdapat pekerjaan yang hasilnya kurang memuaskan berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja dan tanggungjawab pegawai terhadap organisasinya.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Dari hasil observasi di dapatkan bahwa kedisiplinan pegawai Puskesmas Buluspesantren I sudah cukup baik, hanya saja masih perlu ditingkatkan karena masih ditemukan adanya penyelesaian tugas-tugas yang tidak tepat waktu dan masih adanya karyawan yang tidak sesuai dengan jam kerja. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Adapun lingkungan kerja Puskesmas Buluspesantren I peneliti mengetahui dari observasi awal, bahwa di lingkungan kerja Puskesmas Buluspesantren I masih kurang adanya tempat parkir kendaraan sehingga karyawan tidak bisa tenang dalam bekerja. Kurangnya ventilasi agar sirkulasi udara di ruangan selalu segar.

Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang penulis ungkapkan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.
2. Bagaimana Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.
3. Bagaimana Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.
4. Bagaimana Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.
4. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai

hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi sebagaimana dikemukakan oleh Amstrong dan Baron (Wibowo,2010:02). Dari definisi tersebut arti *Performance* atau kinerja dapat disimpulkan menjadi, *Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaan dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan. Soedjono (2005) menyebutkan 7 (tujuh) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

1. Kualitas.
Kualitas adalah hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas
Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu.
Ketepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas
Efektivitas adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian
Kemandirian yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja
Komitmen kerja yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.
7. Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.
Indikator Kinerja Pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen Kerja dan Tanggung jawab.

Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif mengarahkannya (Ardana 2012:193). Menurut Kreitner dan Kinicki (2008:210), motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan. Menurut Ardana et al. (2012:193) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut McCormick dalam Mangkunegara (2010:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Herzberg (dalam Hasibuan 2003:109-110) memaparkan bahwa ada lima indikator yang bisa digunakan dalam mengukur motivasi karyawan diantaranya:

- a. Prestasi (*achievement*). Persaingan membuat masing-masing individu berlomba untuk memperoleh prestasi.
- b. Pengakuan (*recognition*). Kebutuhan lain dalam hidup seseorang adalah pengakuan dalam hal apapun, diakui sebagai individu yang mampu bekerja sendiri ataupun dalam sebuah kelompok, baik pengakuan dari keluarga, masyarakat ataupun lingkungan yang lebih luas lagi.
- c. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*). Setiap individu berbeda cara pandanganya terhadap pekerjaannya, bila pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang disenangi dan sesuai dengan bidangnya, maka ia akan giat terus bekerja dan terus memotivasi dirinya untuk bertahan dalam pekerjaannya itu.
- d. Tanggung Jawab (*Responsibility*). Pemberian tanggung jawab merupakan hal lain yang dapat mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
- e. Pengembangan potensi diri (*Advancement*). Kehidupan yang terus berjalan menghantarkan manusia untuk terus berusaha dalam mengembangkan dirinya agar tidak tertinggal atau terlindas arus kemajuan jaman.

Indikator Motivasi Pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab dan Pengembangan potensi diri.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan

dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

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

1) Kehadiran tepat waktu

Kehadiran tepat waktu adalah kehadiran kerja karyawan yang sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan adalah batasan waktu yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

3) Mentaati peraturan kerja

Dalam hal ini semua karyawan wajib mentaati semua peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh undang-undang.

4) Menjalankan prosedur kerja

Semua karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus berdasarkan prosedur kerja yang telah ada (SOP).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Robbins (2003:86) lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sarwoto (2007:26):

1. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efesiensi kerja, di antaranya adalah:
 - a. Tata ruang kerja yang tepat.

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan

maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.

b. Cahaya dalam ruangan yang tepat.

Cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Suhu dan kelembapan udara yang tepat

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bias menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

f. Keamanan kerja karyawan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia

melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya kerusakan dan pencurian.

2. Lingkungan kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya.

Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu :

a. Struktur kerja

Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

b. Tanggung jawab kerja.

Tanggungjawab kerja yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

c. Perhatian dan dukungan pemimpin

Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

d. Kerja sama antar kelompok

Kerja sama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

e. Kelancaran komunikasi

Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis Lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bias dipisahkan begitu saja, terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja diatas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa lebih maksimal.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Variabel Kinerja

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Soedjono (2005) menyebutkan 7 (tujuh) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen kerja dan Tanggung jawab.

2. Variabel Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif mengarahkannya (Ardana 2012:193). Adapun indikator yang dimaksud sebagai berikut: Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab dan Pengembangan potensi diri.

3. Variabel Disiplin kerja

Disiplin kerja menurut Heidjrachman dan Husnan, (2002) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Dan “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan- pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Variabel ini diukur dengan 4 (empat) butir indikator Hasibuan (2003) yaitu : *Kehadiran tepat waktu, ketepatan waktu penyelesaian tugas, mentaati peraturan kerja, menjalankan prosedur kerja.*

4. Variabel Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator lingkungan kerja fisik yaitu : *Tata ruang kerja, Cahaya dalam ruangan, Suhu dan kelembaban udara, Suara yang bising, Suasana kerja dalam organisasi dan Keamanan kerja karyawan.* Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik

meliputi : *Struktur kerja, Tanggungjawab kerja, Perhatian dan dukungan pemimpin, Kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.*

Analisis Statistika/Kuantitatif

Analisis statistika/Kuantitatif ini dilakukan dengan menguji butir hasil tabulasi kuesioner yang telah diisi responden. Analisis ini dilakukan dengan melakukan pengujian berikut :

1. Uji Validitas

Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dalam penelitian ini, digunakan *Product Moment-Corrected Item Correlation* dengan r tabel pada 33 ($N-df = 35 - 2$) maka r tabel sebesar 0,344.

1. Variabel Motivasi (X_1)

Hasil uji validitas variabel Motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,344	0,661	Valid
2	0,344	0,723	Valid
3	0,344	0,654	Valid
4	0,344	0,733	Valid
5	0,344	0,669	Valid

Sumber : data primer diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, untuk butir 1 sampai 5, sehingga 5 item pertanyaan yang dipakai pada variabel motivasi dinyatakan valid (sah).

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Uji validitas variabel Disiplin Kerja dijelaskan sebagai berikut:

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,344	0,679	Valid
2	0,344	0,684	Valid
3	0,344	0,761	Valid
4	0,344	0,774	Valid
5	0,344	0,865	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 (X_3)

Uji validitas variabel Lingkungan Kerja dijelaskan sebagai berikut:

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,344	0,731	Valid
2	0,344	0,553	Valid
3	0,344	0,760	Valid
4	0,344	0,368	Valid
5	0,344	0,799	Valid
6	0,344	0,632	Valid
7	0,344	0,394	Valid
8	0,344	0,817	Valid
9	0,344	0,748	Valid

Sumber : data primer diolah, 2016

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

4. Variabel Kinerja (Y)

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

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,344	0,787	Valid
2	0,344	0,731	Valid
3	0,344	0,758	Valid
4	0,344	0,384	Valid
5	0,344	0,777	Valid
6	0,344	0,704	Valid
7	0,344	0,721	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).

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.

Variabel	r alpha	r hitung	Status
Motivasi	0,6	0,768	Reliabel
Disiplin Kerja	0,6	0,792	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,6	0,757	Reliabel
Kinerja	0,6	0,769	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.

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

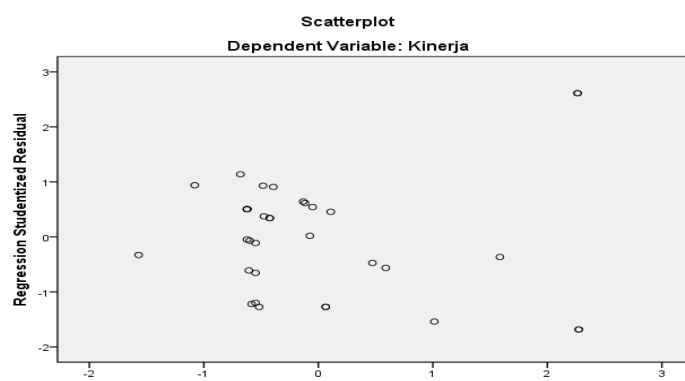
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0,431	2,319
Disiplin Kerja	0,384	2,606
Lingkungan Kerja	0,827	1,209

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 :

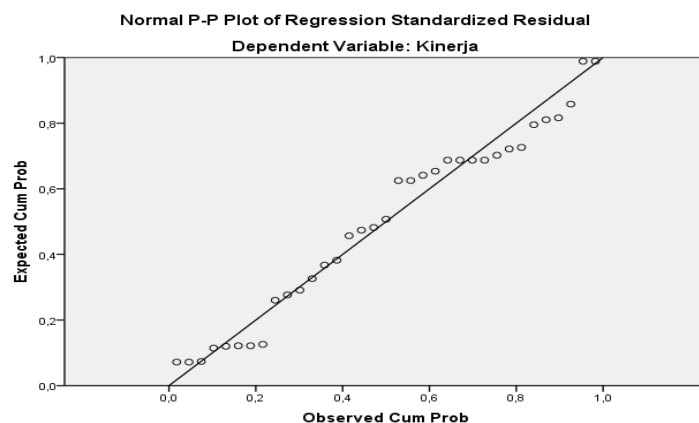


Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan gambar diatas, menunjukan 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.

2. Uji normalitas

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



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.

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

b₁ = 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 :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,244	3,728		1,407	,169
	Motivasi	,106	,268	,081	,396	,695
	Disiplin Kerja	,802	,288	,599	2,779	,009
	Lingkungan kerja	,013	,122	,015	,105	,917

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2016

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

$$Y = 5,244 + 0,106X_1 + 0,802X_2 + 0,013X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a , b_1 , b_2 dan b_3 dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 5,244

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap *Kinerja* yang tidak terpengaruh oleh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 5,244.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,106$

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,106 artinya setiap penambahan 1 poin pada variabel Motivasi (X_1) maka akan meningkatkan *Kinerja* sebesar 0,106 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b. $b_2 = 0,802$

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,802, artinya setiap penambahan 1 poin pada variabel Disiplin Kerja (X_2) maka akan meningkatkan *Kinerja* sebesar 0,802 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c. $b_3 = 0,013$

Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,013, artinya setiap penambahan 1 poin pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,013 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini merupakan suatu pengujian individu terhadap variabel independen (X) dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y), yaitu: variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), terhadap Kinerja pegawai (Y).

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	α	Kesimpulan
Motivasi	0,396	2,035	0,695	0,05	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja	2,779	2,035	0,009	0,05	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,105	2,035	0,917	0,05	Tidak Signifikan

Sumber : Data diolah 2016

Tabel tersebut menunjukkan hal berikut:

1) Variabel Motivasi

Dari Tabel IV-13 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $0,396 < t_{tabel} 2,035$ dengan tingkat signifikansi $0,695 > 0,05$ ini berarti variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*.

2) Variabel Disiplin Kerja

Dari Tabel IV-13 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,779 > t_{tabel} 2,035$ dengan tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$ ini berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*.

3) Variabel Lingkungan Kerja

Dari Tabel IV-13 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $0,105 < t_{tabel} 2,035$ dengan tingkat signifikansi $0,917 > 0,05$ ini berarti variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F program SPSS dapat diterangkan dengan tabel berikut:

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	87,876	3	29,292	8,341	,000 ^a
Residual	108,867	31	3,512		
Total	196,743	34			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} 8,341 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 1.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi regresi yang telah dilakukan seperti berikut ini :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 ^a	,447	,393	1,87399

Sumber : Data primer diolah, 2016

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi (*adjusted* R^2) di peroleh 0,447 artinya 44,7% variabel *Kinerja* dipengaruhi oleh Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan 55,3% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Implikasi Manajerial

Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah :

1. Nilai konstanta regresi atau nilai tetap *Kinerja* bersifat signifikan yaitu 5,244, ini menunjukkan nilai tetap *Kinerja* sebelum di pengaruhi oleh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.
2. Sesuai dengan uji t variabel Motivasi terhadap *Kinerja* pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren 1 menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan yaitu t_{hitung} sebesar $0,396 < t_{tabel}$ 2,035 dengan tingkat signifikansi $0,695 > 0,05$, ini berarti variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap *Kinerja* pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1, artinya bahwa Motivasi yang meliputi Prestasi,

Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab dan Pengembangan potensi diri *tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.*

3. Sesuai dengan uji t variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1 menunjukkan pengaruh signifikan yaitu t_{hitung} sebesar $2,779 > t_{tabel}$ 2,035 dengan tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$, ini berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1, artinya bahwa Disiplin Kerja yang meliputi Kehadiran tepat waktu, ketepatan waktu penyelesaian tugas, mentaati peraturan kerja, menjalankan prosedur kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.

4. Sesuai dengan uji t variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1 menunjukkan pengaruh signifikan yaitu t_{hitung} sebesar $0,105 < t_{tabel}$ 2,035 dengan tingkat signifikansi $0,917 > 0,05$, ini berarti variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Pegawai*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1, artinya bahwa Lingkungan Kerja yang meliputi Tata ruang kerja, Cahaya dalam ruangan, Suhu dan kelembaban udara, Suara yang bising, Suasana kerja dalam organisasi, Keamanan kerja karyawan, Struktur kerja, Tanggungjawab kerja, Perhatian dan dukungan pemimpin, Kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.

5. Sesuai dengan uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 8,341 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga diartikan bahwa variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.

6. Sesuai dengan nilai koefisien determinasi ($adjusted R^2$) di peroleh 0,447 artinya 44,7% variabel *Kinerja* dipengaruhi oleh Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan 55,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor lain atau variabel selain motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, penulis menarik kesimpulan bahwa:

1. Motivasi terbukti merupakan variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1.

Hal ini disebabkan adanya motivasi yang telah diberikan kepada karyawan sudah sangat bagus sehingga bagaimana pun motivasi yang diberikan ditingkatkan lagi sudah tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hal ini menjelaskan bahwa kecenderungan peningkatan kualitas kerja karyawan lebih kepada pengaruh gaya kepemimpinan perusahaan dibandingkan dengan pengaruh pengembangan karir. Hal ini dapat dilihat dari faktor yang mencerminkan motivasi karyawan yang tidak mengutamakan kualitas kerja dalam pengembangan karier. Karyawan menganggap bahwa keputusan yang diambil oleh pimpinan lebih diutamakan untuk dilaksanakan

2. Disiplin kerja terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1
3. Lingkungan kerja terbukti merupakan variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1
4. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas disimpulkan bahwa semua variabel bebas (Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1

Saran

1. Faktor Motivasi Kerja harus tetap diperhatikan, karena walaupun secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1, tetapi secara simultan bersama – sama dengan Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1
2. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel yang paling mempengaruhi Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1 adalah Disiplin Kerja. Karena itu pihak UPTD Puskesmas Buluspesantren 1 diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan cara memberikan penghargaan kepada pegawai teladan, memberikan kepercayaan penuh terhadap pegawai dan juga selalu memantau hasil kerja setiap pegawai secara rutin setiap minggunya agar dapat membangkitkan motivasi pada pegawai yang lain sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

3. Faktor Lingkungan kerja harus tetap diperhatikan, karena walaupun secara parsial Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1, tetapi secara simultan bersama-sama dengan Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren 1
4. Penelitian ini hanya menjelaskan 44,7% pengaruh terhadap kinerja yang dijelaskan oleh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, jadi masih banyak variabel lain yang belum diteliti yang berpengaruh terhadap kinerja yang bisa di jadikan model penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana *et al.* (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsimi, 2003, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S. (2002) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Ghozali, Imam "Aplikasi Panduan Multivariate dengan SPSS", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Sermarang, 2005.
- George Jennifer, M. George, and Gareth R. Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behaviour*. Fifth Edition. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. (2005). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Massachussets: Alli and Bacon.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Luthans, F, 2005, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara. A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cetakan keempat, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L Dan Jackson, John H. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta: Salemba empat
- Melania Tjitradjaya, 2009. *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multimas Makmur Pratama*.
- Nitisemito, Alex.S. 2006. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo dan Suad Hasan, 2004, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Rifa'i, Veithzal. 2006. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Rivai, Viethzal dan Basri, Ahmad Fawzi Moh, 2005. *Perfomence Appraisal*, Jakarta:PT Raja Grafinso Perkasa.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen, P., 2001. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Sedarmayanti, Dr, M. Pd. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti, (2004), *Manajemen Perkantoran*. Bandung : Mandar Maju
- Sedarmayanti, (2005), *Tata Kearsipan dengan Memanfaatkan Teknologi Modern*. Bandung : Mandar Maju
- Simamora, H. (2004). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2003) .*Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 7 no 1*.
- Sutrisno, Edy. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zulham Andi Ritonga, 2010, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia medan*.