

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen.



UNIVERSITAS PUTRA BANGSA

JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KARANGANYAR KEBUMEN

Nani Harwanti

165502470

**UNIVERSITAS PUTRA BANGSA
KEBUMEN**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline, and physical work environment on the performance of Karanganyar Public Health Center Kebumen employees. The sample data taken in this study were employees of the Karanganyar Health Center, Kebumen, amounting to 45 people. The results of proving the first hypothesis that work motivation partially has a positive and significant effect on performance. The results of the second hypothesis that work discipline partially has a positive and significant effect on performance. The results of proving the third hypothesis that the physical work environment partially has a significant positive effect on performance. The results of the fourth hypothesis that work motivation, work discipline, and physical work environment simultaneously have a significant effect on performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Physical Work Environment, and Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen. Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen yang berjumlah 45 orang. Hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke dua bahwa kedisiplinan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis keempat motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja

Latar Belakang Masalah

Pelayanan pegawai Puskesmas dalam upaya pelayanan kesehatan di Puskesmas Karanganyar 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 Karanganyar 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 Karanganyar Kebumen merupakan salah satu contoh kinerja yang patut untuk ditiru. Kinerja pegawai Puskesmas Karanganyar hasilnya memuaskan berkaitan dengan motivasi kerja pegawai yang baik, kedisiplinan kerja yang baik seperti ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja, tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya serta dalam hal pelayanan kepada pasien yang cekatan dalam menanggapi dan merespon keluhan pasien, menyelesaikan administrasi berkas

pasien sehingga pasien dapat ditangani dengan cepat, dan didukung dengan lingkungan kerja fisik yang baik dan memadai. Banyaknya program-program yang di terapkan di Puskesmas Karanganyar mampu di kerjakan dengan baik oleh pegawai Puskesmas Karanganyar

Hasil kinerja yang baik yang ditunjukkan oleh pegawai Puskesmas Karanganyar tentunya tidak lepas dari semangat kerja atau motivasi kerja pegawainya.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai Puskesmas Karanganyar untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan instansi Puskesmas. Dari hasil observasi didapatkan bahwa pegawai Puskesmas Karanganyar memiliki motivasi kerja pegawai yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari cara pegawai menangani pasien. Pegawai setiap pagi selalu melakukan pengecekan rutin terhadap setiap ruangan bangsal pasien. Pegawai khususnya pada bangsal persalinan selalu memantau perkembangan pasien selama 24 jam. Pegawai juga selalu siap siaga melakukan rujukan pasien ke Rumah Sakit jika terjadi kendala kritis terhadap pasiennya tanpa mengenal waktu, bahkan sering melakukan rujukan pada waktu dini hari. Hal tersebut menunjukkan kesiap siagaan dan motivasi kerja pegawai yang tinggi. Selain motivasi kerja yang tinggi, kedisiplinan kerja pegawai Puskesmas Karanganyar juga menunjukkan kedisiplinan kerja pegawai yang disiplin

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen.

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

Lingkungan kerja fisik pada Puskesmas Karanganyar peneliti mengetahui dari observasi awal, bahwa di lingkungan kerja fisik pada Puskesmas Karanganyar sudah baik, adanya tempat parkir kendaraan yang luas, ventilasi ruangan yang cukup sehingga sirkulasi udara diruangan selalu terjaga kesegarannya, lingkungan kerja yang tidak bising, tenang, aman, dan nyaman sehingga pegawai Puskesmas Karanganyar bisa bekerja dengan maksimal. Tersedianya fasilitas ruangan kerja yang ber AC merupakan lingkungan kerja fisik yang mendukung. Fenomena lingkungan kerja fisik saat ini mulai ada sedikit perubahan dengan adanya fenomena virus wabah pandemi corona. Awal musim pandemi corona situasi lingkungan kerja fisik mulai lebih diperketat dengan diadakannya setiap pagi penyemprotan disetiap ruangan dan seluruh halaman. Selain itu sulitnya mendapatkan APD yang layak pada awal pandemi sempat menghambat kinerja pegawai Puskesmas

Karanganyar. Pegawai Karang anyar mulai dikurangi jam kerjanya, dan pegawai yang dikirim ke pustu desa sempat ditiadakan untuk sementara karena keterbatasan APD yang mendukung kinerja. Seiring berjalannya waktu situasi lingkungan kerja fisik pada Puskesmas Karanganyar dapat terkondisikan dengan adanya bantuan APD dari relawan dan pemerintah. Seiring berjalannya waktu perlahan lingkungan kerja fisik mulai terpenuhi seperti pakaian APD lengkap, masker, sarung tangan dan lain lain.

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

Kajian Teori

Kinerja

Menurut Smith (2005: 136), menyatakan bahwa kinerja adalah *“output drive from processes, human or otherwise”*. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Pengertian kinerja menurut Simanjuntak (2015: 110), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Mangkunegara (2016: 9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen.

Menurut Rivai dan Basri (2013 : 85-86), indikator kinerja yaitu:

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

Motivasi Kerja

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

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

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

Kedisiplinan Kerja

Menurut Wibowo (2016: 271), Menurut Hasibuan (2003), mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaatin semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

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

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

Lingkungan Kerja Fisik

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

Menurut Davis (2010: 123-125), Lingkungan kerja fisik dibatasi pada:

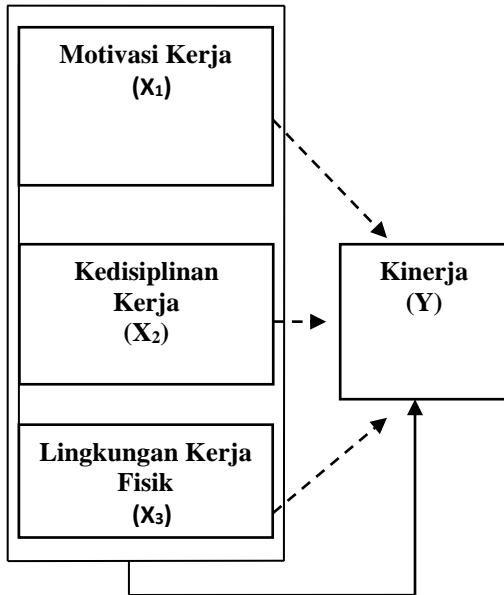
- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Keamanan
- f. Kebersihan

Model Empiris

Analisis pengaruh motivasi, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga model empiris penelitian adalah sebagai berikut ini:

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen.

Gambar II-1
Model Empiris



Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pada penelitian ini :

- H1 : Terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen.
- H2 : Terdapat pengaruh secara parsial variabel kedisiplinan kerja terhadap pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen.
- H3 : Terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen.
- H4 : Terdapat pengaruh secara simultan variabel motivasi, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik

terhadap kinerja pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen.

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 Karanganyar Kebumen yang berjumlah 45 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin akan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2005: 91). Metode yang digunakan *Nonprobability sampling* yaitu teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen yang berjumlah 45 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi atau sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel karena seluruh karyawan tersebut dijadikan subjek penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (1996:120) yang

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen.

menyatakan, bahwa jika jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

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 analisis jalur peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows* versi 25

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja
Berdasarkan analisis untuk variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $3,949 > t_{tabel}$ sebesar 2,019 dan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dapat diterima.
2. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja
Berdasarkan analisis untuk variabel kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,508 > t_{tabel}$ sebesar 2,019 nilai signifikansinya 0,016 lebih kecil dari 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 dapat diterima.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja
Berdasarkan analisis untuk variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen.

signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,353 > t_{tabel}$ sebesar 2,019 nilai signifikansinya 0,023 lebih kecil dari 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 dapat diterima.

4. Berdasarkan hasil F_{hitung} sebesar 14,711 dengan nilai signifikan 0,000 karena nilai F_{hitung} sebesar $14,711 > F_{tabel}$ 2,83 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 dapat diterima.

Pembahasan

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

1. Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis variabel motivasi kerja mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja seorang pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen, maka semakin baik juga kinerja pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja 0,400 atau 40,0%. Bagi pihak manajemen Puskesmas Karanganyar Kebumen diharapkan untuk memperhatikan faktor motivasi kerja pegawai pada puskesmas Karanganyar Kebumen, karena faktor motivasi kerja pegawai yang baik dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai pada puskesmas Karanganyar Kebumen.

Motivasi yang perlu diterapkan pegawai Puskesmas Karanganyar yaitu harus nanpu bekerja dengan agresif dalam menyelesaikan tugas, bekerja dengan penuh kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan, selalu mempunyai inisiatif kerja yang tinggi untuk mendorong prestasi kerja. Robbins (2013: 213), berpendapat bahwa motivasi sebagai proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Hasil penelitian ini diperkuat Penelitian yang dilakukan oleh AA Gde Oka Pramadita, dan Ida Bagus Ketut Surya (2015). Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen.

2. Pengaruh Secara Parsial Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti dengan semakin baik tingkat kedisiplinan pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen, maka semakin baik juga kinerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen. Besarnya pengaruh lingkungan kedisiplinan kerja terhadap kinerja 0,324 atau 32,4%. Pihak manajemen diharapkan untuk memperhatikan faktor kedisiplinan kerja pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen. Pihak manajemen Puskesmas Karanganyar Kebumen dituntut untuk mampu kedisiplinan kerja pegawainya. Kedisiplinan yang harus ditingkatkan pada pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen yaitu pegawai wajib hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh Puskesmas Karanganyar Kebumen, pegawai harus mampu menyelesaikan tugas pada Puskesmas Karanganyar Kebumen sesuai dengan batasan waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2009: 824), Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang dapat dicapai.

Hasil penelitian ini diperkuat Penelitian yang dilakukan oleh Dudung Juhana, Haryati (2013). Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif kedisiplinan kerja meningkatkan kinerja pegawai

3. Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik dalam sebuah organisasi pada Puskesmas Karanganyar Kebumen, maka semakin baik juga kinerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen, artinya bahwa peran lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja. Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja 0,291 atau 29,1%. Pihak manajemen diharapkan untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik yang nyaman pada pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen, karena faktor lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen.

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk (2000: 17) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan Kinerja pegawai salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja dengan tata ruangan ditempat kerja yang mampu membuat bekerja dengan

nyaman, penerangan ditempat kerja baik, sirkulasi udara di tempat kerja tidak terasa pengap, ruangan harus bersih, ada ruangan khusus untuk kerja, peralatan dan perabotan tertata baik, sirkulasi udara yang baik, dan jauh dari kebisingan dapat mendukung melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. 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).

Hasil penelitian ini diperkuat Penelitian yang dilakukan oleh Betania Widya (2014). Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif lingkungan kerja fisik meningkatkan kinerja pegawai.

4. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,483 artinya 48,3% kinerja di pengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X_1), kedisiplinan kerja (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3), sedangkan sisanya 51,7% (100%-48,3%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen,

maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis ke 1 diterima, artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen. Artinya peran motivasi kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen dengan dibuktikannya hasil, bahwa motivasi kerja yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen, begitu juga sebaliknya motivasi kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.
2. Pengujian hipotesis ke 2 diterima, artinya kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen. Artinya peran kedisiplinan kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen, dengan dibuktikannya hasil, bahwa kedisiplinan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen, begitu juga sebaliknya kedisiplinan kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.
3. Pengujian hipotesis ke 3 diterima, artinya lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen.

pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen. Artinya peran lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen dengan dibuktikannya hasil, bahwa lingkungan kerja fisik yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen begitu juga sebaliknya lingkungan kerja fisik yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kinerja.

4. Pengujian hipotesis ke 4 diterima, artinya motivasi kerja, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen.

Saran

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi Puskesmas Karanganyar yaitu sebagai berikut:

1. Bagi manajemen Puskesmas Karanganyar Kebumen harus memperhatikan faktor motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen. Karena

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

2. Bagi manajemen Puskesmas Karanganyar Kebumen harus memperhatikan faktor kedisiplinan kerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen. Karena faktor kedisiplinan kerja pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen. Kedisiplinan yang harus ditingkatkan pada pegawai Puskesmas Karanganyar

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen.

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

3. Bagi manajemen Puskesmas Karanganyar Kebumen harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen. Karena faktor lingkungan kerja fisik pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Karanganyar Kebumen. Lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen yaitu Lingkungan tempat kerja yang bersih, keamanan di lingkungan tempat kerja selalu dijaga dengan baik, lingkungan kerja tempat kerja tenang, Sirkulasi udara di tempat kerja tidak terasa pengap,

Penerangan ditempat kerja baik, tata ruangan ditempat kerja mampu membuat bekerja dengan nyaman. Upaya yang seharusnya dilakukan manajemen Puskesmas Karanganyar untuk memperbaiki lingkungan kerja yaitu dengan memperhatikan peralatan-peralatan yang mendukung kerja seperti perlengkapan APD, masker, unit komputer untuk membuat laporan-laporan kerja.

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*.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- A.H Maslow. 1943. "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, hal. 370; A.H Maslow, *Motivation and Personality* (New York; Harrper and Row,1954)
- Abraham, Maslow. 2008. *Seri manajemen sumber daya manusia,(memotivasi Pegawai)* cet, 5 Jakarta:PT.Elek media koputindo. Edisi Dua Belas,

- Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen.
- Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Alex S, Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimin. 2002. *Prosesure Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V Jakarta : Rineka Cipta
- Betania Widya K. (2014). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru di SMK PGRI 1". *Economic Education Analysis Journal*.
- Budi, Triton Prawira. 2006. *SPSS13.0 Terapan; Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET
- Dennis K. Davis. 2010. *Teori Ilmu Komunikasi Masaa : Dasar Pergolakan, dan Masa Depan*. Jakarta : Salemba Humanika
- Depkes RI. 2011. *Target Tujuan Pembangunan MDGs*. Direktorat Jendral Kesehatan Ibu dan Anak. Jakarta
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta
- 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 2011.*
- Gunawan, Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*, Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Dipenogoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen.

- Hasibun, M.S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Handoko, T.H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPF E.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF E
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPF E
- 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 : BPF E
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. BPF E UGM. Jogjakarta
- 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 : BPF E
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Moekijat. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung
- Notoatmodjo S. 2013. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Purwoto, A. 2009. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Karanganyar Kebumen.

- penerbit: Mandar Maju.
Bandung
- Rivai, dan Basri. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2013. Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Raja Gravindo Persada
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Santoso, Sondang P. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta : Rineka Cipta
- Sarwono Jonathan. 2007. Riset Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta : Andi
- Sedarmayanti, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua,
- Siagian, Sondang P, 2006, Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Sugiyono. 2005. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2010. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfa Beta
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta