

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS SEMPOR 2

Zeni Nanda Wardana, Much. Riyadus Solichin
Program Studi Manajemen S1

STIE Putra Bangsa
zeninandawardana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sempor 2. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di UPTD Puskesmas Sempor 2 dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan *SPSS for windows versi 21.0*. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerja Pegawai (2) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerja Pegawai. (3) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerja Pegawai. Nilai *R Square* diperoleh 0,937 artinya 94% variabel Kerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 6% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work discipline, work motivation and work environment on employee performance at UPTD Puskesmas Sempor 2. The population in this study are all employees at UPTD Puskesmas Sempor 2 and the sampling technique in this study uses the saturated sample method. Data collection techniques are done by distributing questionnaires. The analysis used is descriptive and statistical analysis with the help of SPSS for windows version 21.0. In the statistical method, validity, reliability, classic assumption testing, multiple regression analysis, hypothesis testing using t test and F test are done. The results of this study show that: (1) Work Discipline partially has a positive and significant effect on Employee Work (2) Motivation Work partially has a positive and significant effect on Employee Work. (3) Work Environment partially has positive and significant effect on Employee Work. R Square value obtained 0.937 means that 94% of Employee Work variables can be influenced by variables of work discipline, work motivation and work environment. While the remaining 6% can be influenced by other variables that are not present in this study.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja adalah hasil prestasi kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2000 :

67). Simamora (2006) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik, pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Rivai (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja yang baik adalah kinerja optimal yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi tidak mudah mempersiapkan dan melaksanakan pengukuran yang dapat memberikan hasil yang optimal, mengingat banyak hal diperlukan dan dipersiapkan dengan teliti.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menemukan menurunnya kinerja pegawai dikarenakan jumlah tugas yang terlalu banyak dan tidak terbagi dengan baik yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Masih terdapat pegawai yang kurang efisien dalam membagi waktu dan mempertanggungjawabkan tugas kewajibannya, seperti pelayanan kesehatan yang belum sesuai serta pengadministrasian yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Kinerja yang baik tergantung dari tingkat disiplin kerja dan pemberian motivasi pegawai yang dimiliki oleh semua pegawai, serta lingkungan kerja yang baik. Pada dasarnya bekerja di lingkungan kesehatan yang menangani pasien dengan berbasis kasus penyakit, maka sebagai tenaga kesehatan harus sigap dalam mengatasi hal tersebut.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003). Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi atau motivation berarti pemberian motif, penimbulkan motive atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, Marihot AMH Manulang (2006: 165). Dalam kamus administrasi, The Liang Gie dalam Marihot AMH Manulang (2006: 165) memberikan perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan yaitu sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau pegawainya agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa bentuk motivasi

berkaitan dengan mental sebagai tenaga pendorong atau menggerakkan, mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku. Motivasi tersebut memegang peranan yang sangat penting dalam bekerja, sehingga seseorang bermotivasi tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga, agar pekerjaannya berhasil sesuai dengan kemampuannya dan semakin mudah untuk mencapai keberhasilannya.

Dari hasil observasi di lapangan masih terdapat motivasi pegawai yang kurang dikarenakan adanya keterlambatan dalam memberikan jasa pelayanan yang ditetapkan, kurangnya pemberian penghargaan atau apresiasi terhadap pegawai atas prestasi kerja yang dicapai, minimnya informasi terkait dengan pendidikan dan pelatihan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja, agar pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya.

Dari hasil pengamatan di lapangan ada beberapa kekurangan dari lingkungan kerja yaitu minimnya penerangan di dalam ruangan, kurangnya infrastuktur seperti meja kursi, peralalatan kantor berupa laptop dan printer yang terbatas, aroma sampah di TPS yang mengganggu pernapasan, tidak adanya CCTV di tempat parkir, kurangnya hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Sempor 2.**

METODE

1. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai, Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis,2007:53). Indikator dari variabel kinerja menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas (mutu),
- b. Kuantitas (jumlah),
- c. Waktu (jangka waktu),
- d. Pengawasan dan Hubungan antar pegawai

2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya Hasibuan (2003) :

- a. Hadir dan pulang tepat waktu
- b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- c. Mentaati peraturan kerja
- d. Menjalankan prosedur kerja
- e. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

3. Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2003) motivasi merupakan dorongan pegawai atau sikap mental pegawai yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan. Indikator motivasi dapat dipakai menurut teori Motivasi Berprestasi McClelland (Robbins, 2006) antara lain :

- a. Kebutuhan akan prestasi
- b. Kebutuhan akan kekuasaan
- c. Kebutuhan akan afiliasi

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Indikator lingkungan kerja yaitu :

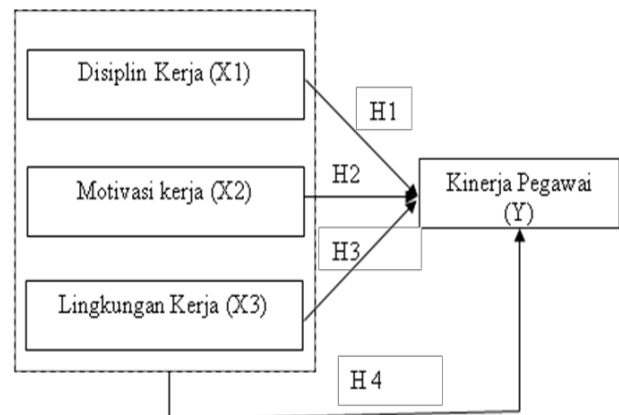
- a. Kebersihan
- b. Pertukaran udara
- c. Penerangan
- d. Keamanan
- e. Kebisingan
- f. Hubungan antara pemimpin dan bawahan

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyakut variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang

mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan variabel terikat (*dependent*) kinerja pegawai.

Gambar 1. Kerangka Teoritis



Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang didasari penelitian terdahulu. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ = Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂ = Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃ = Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₄ = Diduga Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Objek dan Subjek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah semua pegawai di UPTD Puskesmas Sempor 2. Obyek dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini adalah penelitian dengan sampel jenuh dimana semua populasi diambil sebagai sampel, yaitu sejumlah 34 orang pegawai UPTD Puskesmas Sempor 2.

Alat Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan SPSS *for windows versi 21.0*. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi

berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

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 dengan r tabel pada 65 ($N - df = 68 - 3$) sebesar 0,240. Syarat minimum dianggap valid adalah dengan korelasi nilai r hitung $> r$ tabel, dan signifikan lebih kecil dari 0,05 (Arikunto, 2009:162). Hasil uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja pegawai, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

Item Variabel	Nilai		Keterangan
	Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	
Disiplin kerja (X1)	0,60	0,789	Reliabel
Motivasi (X2)	0,60	0,835	Reliabel
Lingkungan kerja (Y2)	0,60	0,766	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y1)	0,60	0,773	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal) karena nilai r alpha cronbach hasil perhitungan lebih besar dari 0,6.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

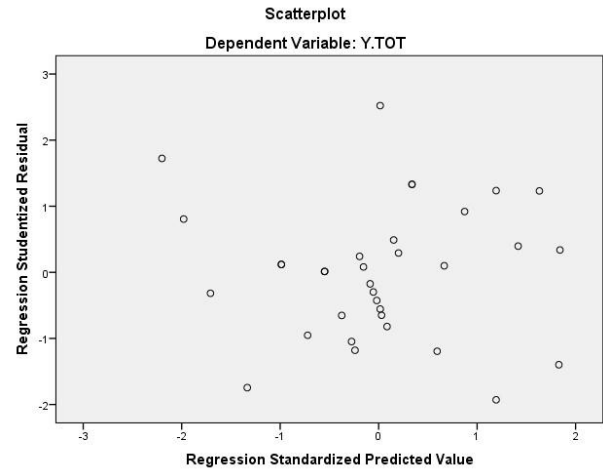
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin kerja (X1)	,129	7,756
Motivasi (X2)	,127	7,863
Lingkungan kerja (X3)	,956	1,046

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, artinya VIF dan

tolerance di sekitar angka 1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

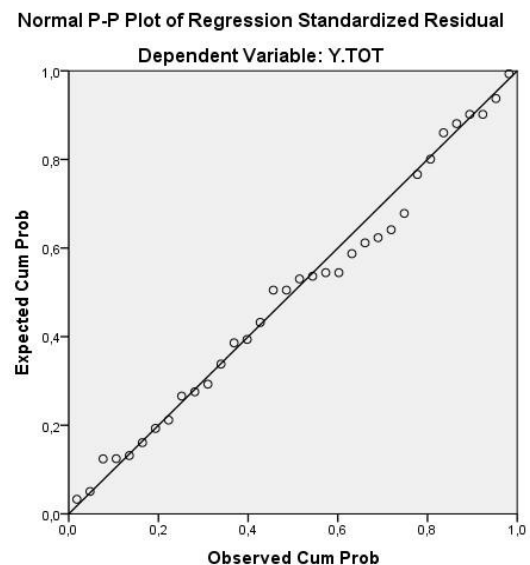
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas



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

Regresi linier berganda

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Standar			t	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients	Beta		
(Constant)	-.044	1,252		-.035	,972
Disiplin kerja (X1)	,620	,120	,660	5,151	,000
Motivasi (X2)	,332	,128	,336	2,607	,014
Lingkungan kerja (X3)	,085	,038	,105	2,234	,033

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

$$Y = 1,435 + 0,201X_1 + 0,217X_2 + 0,201X_3 + e$$

1. Konstanta (a) = -0,044 Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap kepuasan kerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, maka nilai kinerja pegawai sebesar -0,044 satuan.
2. $b_1 = 0,620$ Nilai $b_1 = 0,620$, berarti apabila variabel motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X1 (Disiplin kerja) 1 satuan akan mengakibatkan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sempor 2 naik sebesar 0,620.
3. $b_2 = 0,332$ Nilai $b_2 = 0,332$ berarti apabila variabel Disiplin kerja (X1), dan lingkungan kerja (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X2 (motivasi kerja) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sempor 2 naik sebesar 0,332.
4. $b_3 = 0,0085$ Nilai $b_3 = 0,085$, berarti apabila variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X3 (lingkungan kerja) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sempor 2 naik sebesar 0,085.

Uji t (Parsial)

1. Variabel Disiplin Kerja

menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $5,151 > t_{tabel} 2,03951$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel Motivasi kerja

menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,607 > t_{tabel} 2,03951$ dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$, ini berarti variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Variabel Lingkungan kerja

menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,234 > t_{tabel} 2,03951$ dengan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$, ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (simultan)

Tabel 4. Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	194,284	3	64,761	147,6	,000 ^b
Residual	13,157	30	,439		64
Total	207,441	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

Tabel di atas menunjukkan F_{hitung} adalah $147,664 > F_{tabel} 2,68$ dengan tingkat signifikansi $0,000$, lebih kecil dari $0,05$, sehingga diartikan bahwa variabel Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sempor 2

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

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

1	.968 ^a	.937	.930	.66225
a.	Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			
b.	Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).			

nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,937 artinya 94% kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sempor 2 dipengaruhi oleh variabel iklim Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 6 % dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Pegawai

Sesuai dengan uji t variabel Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sempor 2 menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu $t_{hitung} 5,151 > t_{tabel} 1,98932$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, ini berarti variabel Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Implikasi manajerial

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu meningkatkan disiplin para pegawai, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para pegawai tersebut, karena disiplin kerja bersifat jangka panjang dan ini merupakan salah satu investasi yang dapat dilakukan oleh organisasi agar kinerja pegawai optimal. demi tercapainya visi dan misi instansi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Pegawai

Sesuai dengan uji t variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sempor 2 menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu t_{hitung} sebesar $2,607 > t_{tabel} 21,9845$ dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$, ini berarti variabel Motivasi ikerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farhan Hakim (2018) dan Rosidin (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dari bawahan, oleh karena itu penting bagi seorang pemimpin untuk memperhatikan motivasi kerja dalam melakukan kegiatan motivasi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Pegawai

Sesuai dengan uji t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sempor 2 menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu $2,234 > t_{tabel} 1,98932$ dengan tingkat signifikansi $0,033 < 0,05$, ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nico Harumanu *all.* (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan serta meningkatkan lingkungan kerja bagi para pegawai, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para pegawai tersebut agar mendapatkan kinerja yang optimal demi tercapainya visi dan misi instansi.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai dengan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $147,664 > F_{tabel} 2,680$ dengan tingkat signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05, sehingga diartikan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja meningkat/ lebih baik maka kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sempor 2 juga akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sempor 2 dengan responden sebanyak 34 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena hasil hitung diperoleh angka $t_{hitung} 5,151 > t_{tabel} 2,03951$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sempor 2.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena hasil hitung diperoleh angka $t_{hitung} 2,607 > t_{tabel} 2,03951$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,014 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya

motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sempor 2.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena hasil hitung diperoleh angka $t_{hitung} 2,234 > t_{tabel} 2,03951$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,033 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sempor 2.
4. Disiplin Kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena hasil hitung diperoleh angka $F_{hitung} 147,664 > F_{tabel} 2,68$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sempor 2.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis dapat dibagi menjadi dua. Pertama adalah saran yang ditujukan untuk manajemen organisasi sebagai penerapan hasil penelitian. kedua, saran yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dicapai hasil yang maksimal. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi
 - a. Bagi pihak instansi harus mampu meningkatkan disiplin kerja mulai dari atasan hingga bawahan seperti melakukan faceprint, mengisi daftar kehadiran dan mengisi daftar kegiatan. Apabila disiplin kerja di instansi berjalan baik maka akan meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai menjadi lebih optimal.
 - b. Bagi pihak instansi harus mampu meningkatkan motivasi kerja dengan memperhitungkan kebutuhan fisiologis seperti penghargaan yang diperoleh berupa apresiasi dari atasan dan memperoleh kesempatan pendidikan dan pelatihan. Penentuan pemberian kompensasi tergantung dari kontribusi prestasi yang diberikan pada perusahaan agar kinerja pegawai optimal.
 - c. Bagi pihak instansi harus mampu meningkatkan lingkungan kerja karena

dengan sarana prasarana, kebersihan tempat kerja, dan mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja, hal inilah yang mendukung adanya pengaruh lingkungan kerja di UPTD Puskesmas Sempor 2 dan ini merupakan salah satu investasi yang dapat dilakukan oleh organisasi agar kinerja pegawai optimal.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengambil tema yang sama dengan penelitian ini, penulis berharap :
 - a) Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ke dalam dimensi yang lebih spesifik lagi .
 - b) Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti karakteristik individu, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.
 - c) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Buhler, Michael. 2004. *Performance Management*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Buchori, Zainun (2004). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Djarwanto PS, dan Subagyo, Pangestu. 2005. *Statistik Induktif*. Edisi Kelima. Yogyakarta : BPFE.
- Endy Eros. 2014. "*Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru terhadap Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes*". Brebes: SMPN.
- Farhan Hakim, Rosidin dan Dr. Teguh Widodo, S.E.,S.T.,M.M. 2018. "*Pengaruh Motivasi, berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*". Bekasi Timur: SMP Negeri Bekasi Timur.
- Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja : Menguasai keahlian yang Anda perlukan dalam sepuluh menit*. Yogyakarta : Andi.

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, MSP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjarachman, dkk. 2002. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta. UUP-AMPYKPN.
- Husnan, Suad. dan Enny Pudjiastuti. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Maryoto. 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Narmodo, Hernowo dan M. Farid Wadji. 2009 “ *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kaupaten Wonogiri*”. Dalam jurnal Daya_Saing_1_1.Diperoleh dari eprinst.ums.ac.id/790/2.
- Nico Harumanu Feel, Herlambang dan Yusron Rozzaid. 2018. “*Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”. Jember: Universitas Muhamadiyah Jember.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Rosita Okta Nugrahaningrum, Rahayu Triastity dan Sunarso. 2012 “*Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Surakarta: Rri Surakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Supardi (2003). “*Kinerja Karyawan*”. Jakarta: Penerbit Ghalilea Indonesia.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi ketiga. Cetakan kedua. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kaulitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo Manullang.
- Wayne F. Cascio. 1995. *Managing Human Resource. International edition-4th*. Mc Raw-Hill: inc.
- Zainul Hidayat,MM dan muchamad Taufiq, MH. 2012.” *Pengaruh Lingkungan Kerja dann Displin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum*”. Lumajang: PDAM.