

ANALYSIS OF IMPROVING THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE PADANG HEALTH CENTER OF LUMAJANG REGENCY WITH VARIABLES OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT

Revi Ayu Permana Putri¹, Pawestri Winahyu², Wenny Murtalining Tyas³

^{1,2,3}) Universitas Muhammadiyah Jember

Artikel History:

Artikel masuk: 19/07/2024

Artikel revisi: 22/07/2024

Artikel diterima: 31/07/2024

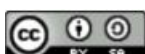
Keywords: MSDM, Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRAK

Kemajuan teknologi yang semakin ketat pegawai diharapkan memberikan kontribusi terbaik mereka bagi instansi. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi dan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Pada penelitian kali ini, peneliti berkesempatan melaksanakan penelitian pada Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang. Penelitian ini bertujuan menganalisis peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan secara *sensus* (jenuh), jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 63 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner dan data pustaka. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Linear Berganda dengan bantuan software SPSS versi 25. Variabel motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas 28,2%. Variabel lingkungan kerja memiliki signifikansi nilai uji T sebesar $0,025 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial dengan Pengaruh 11,5%. kesimpulan dari penelitian ini secara parsial motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang.

ABSTRACT

Technological advances that are increasingly stringent employees are expected to make their best contribution to the agency. Employees who have good performance are human resources needed by an organization and company to achieve company goals. In this study, the researcher had the opportunity to carry out research at the Padang Health Center, Lumajang Regency. This study aims to analyze the improvement of the performance of employees of the Padang Health Center in Lumajang Regency with variables of work motivation, work discipline and work environment. This research was conducted using a quantitative approach method. Sampling was carried out by census (saturated), the number of samples in this study was 63 respondents. The data collection techniques in this study are questionnaires and library data. The analysis used in this study is Multiple Linear Analysis with the help of SPSS software version 25. The variable of work motivation can be concluded that work motivation affects the performance of Puskesmas employees, then it can be concluded that work discipline affects the performance of Puskesmas employees by 28.2%. The work environment variable has a significance of the T test value of $0.025 < 0.05$, so it can be concluded that the work environment affects employee performance partially with an influence of 11.5%. The conclusion of this study is that work motivation, work discipline and work environment have a positive and significant effect on the performance of employees of the Padang Health Center of Lumajang Regency.



INTRODUCTION

Keimajuan teknologi yang semakin ketat pegawai diharapkan memberikan kontribusi terbaik mereka bagi instansi. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi dan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu suatu perusahaan atau organisasi harus mengapresiasi para pegawai yang memiliki kualitas tinggi. Karena dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka mampu mengoptimalkan pekerjaan di suatu organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang mendorong pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara maksimal, khususnya dalam hal kinerja untuk mencapai tujuan organisasi yang baik dan bermutu.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Armstrong dan Baron dalam bukunya (Wibowo, 2016). Kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu disesuaikan dengan peran atau tugasnya masing-masing dalam suatu instansi pada suatu periode waktu yang sudah ditentukan, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi. Kinerja sebagai perilaku kerja seorang pegawai yang akan ditampilkan dalam sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya di suatu instansi dalam waktu tertentu. Merupakan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi. Pegawai wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaannya yang sudah dibebankan, untuk mewujudkan semua itu harus ada kemampuan, dan keahlian dari setiap

pegawai serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerjanya pegawai. Kinerja menjadi tolak ukur seberapa baik seseorang pegawai yang menjalankan tugas dan pekerjaannya yang sudah dibebankan oleh pihak instansi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. (Hasibuan, 2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesiediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Disiplin yang baik memberikan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan. Hal ini dapat mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Disiplin Karyawan sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya disiplin kerja peraturan yang berlaku pada perusahaan itu akan diabaikan, maka kedisiplinan karyawan dinilai buruk. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sebaliknya disiplin yang buruk akan menghambat tujuan perusahaan. Disiplin seseorang tidak hanya dilihat dari absensi kehadiran tetapi kehadiran karyawan dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan Karyawan yang memiliki jiwa disiplin yang tinggi tidak akan menunda-nunda pekerjaan dan selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meski tidak dalam pengawasan. Motivasi merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dengan yang lain dan saling mensyaratkan. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan, sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya maka tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

Menurut (Danang sunyoto, 2015) Motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat kinerja seseorang, agar mau bekerja memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan bekerja keras dan antusias mencapai tujuan perusahaan dengan cepat.

Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Danang sunyoto, 2015) "lingkungan

kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain".dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologi yang ada dalam organisasi maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja yang baik, warna penerangan yang cukup serta lingkungan non-fisik (suasana kerja karyawan kesejahteraan karyawan, hubungan antara sesama karyawan, hubungan antara karyawan dan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1 Penilaian Kinerja Pegawai PNS Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang 2021-2023

NO	Tahun	Kategori				
		Sangat baik	Baik	Cukup baik	Kurang baik	Sangat Kurang
	Range	110-120	90-109	70-89	50-69	< 50
1	2021	-	23 Pegawai	2 Pegawai	-	
2	2022	2 Pegawai	21 Pegawai	2 Pegawai	-	
3	2023	-	20 Pegawai	5 Pegawai	-	

Sumber Data: Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang Tahun 2021-2023

Pada tabel 1.1 menunjukkan penilaian kinerja pegawai Puskesmas Padang Kabupaten Lumajang tahun 2021-2023 memiliki nilai berkisar 110-120 yang dikategorikan "sangat baik". Pada penilaian capaian SKP yang paling tinggi pada tahun 2022 yaitu sebanyak 2 pegawai. Sedangkan penilaian kinerja yang memiliki nilai berkisar 90-109 dikategorikan "baik" paling tinggi terjadi pada tahun 2021. Dan penilaian kinerja yang memiliki nilai berkisar 70-89 dikategorikan "cukup baik" paling tinggi terjadi pada tahun 2023. Yang berarti

para pegawai masih kurang mampu memenuhi aspek perilaku kerja dengan baik.

LITERATURE REVIEW

Penelitian yang dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang sejenis terdapat research gap yang menjadi referensi sebagai perbandingan penelitian ini. Maka penelitian terdahulu dilakukan oleh (Efeindi et al.2022) yang berjudul pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Bank BRI Tbk. kantor cabang kabupaten Wonosobo Penelitian ini diterbitkan pada April 2020 dengan jumlah sampel 80 responden dari keseluruhan populasi yakni 80 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan sensus sampling. Metode pengumpulan datanya yaitu melakukan observasi dan kuisioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Bank BRI Tbk. kantor cabang kabupaten Wonosobo. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas motivasi, kedisiplin, lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kedisiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (Y) PT. Bank BRI Tbk.

Kinerja

Menurut (Wibowo, 2016) kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan melaksanakan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Motivasi

Menurut (Suinyoto 2015:10) "motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi". Motivasi

menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

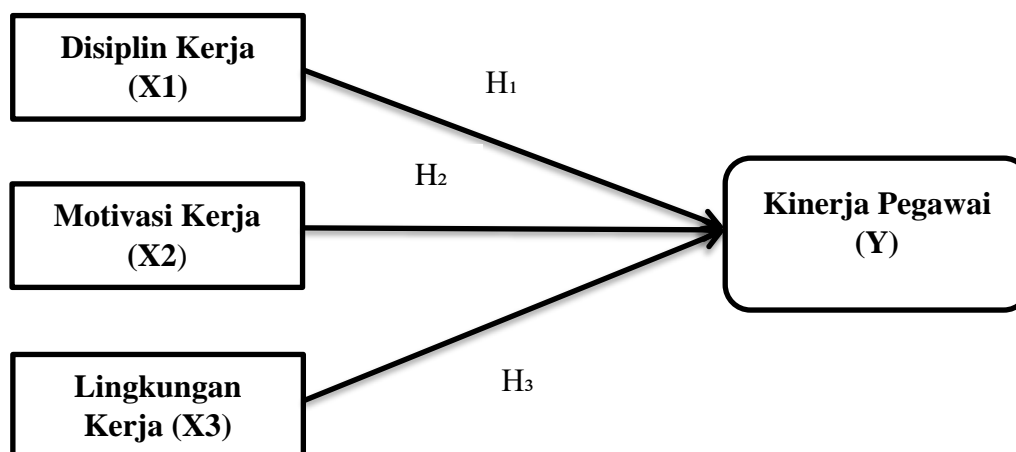
Disiplin

Menurut pendapat (Sutrisno, 2016) mengatakan “disiplin adalah sikap kesiediaan dan keirelaksanaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Disiplin karyawan yang baik akan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang meerosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Danang sunyoto, 2015) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

KERANGKA KONSEP



Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mencari hubungan kausal, dimana penelitian ini menggunakan metode survei. Menurut (Suigiyono, 2016) "hubungan kausal ialah hubungan yang bersifat sebab akibat". Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Untuk menganalisis variabel independen (X) yaitu motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai, maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25 for Windows.

POPULASI

Populasi adalah gabungan dari beberapa sampel yang lingkungannya atau jumlahnya lebih besar dari pada sampel. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Padang Kabupatein yang berjumlah 63 orang pegawai.

SAMPEL

Seitelah diketahui ukuran populasinya, maka kemudian harus dicari sampelnya. Menurut (Zuriah, 2015) "Sampel sering didefinisikan yaitu sebagai dari populasi". Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari seluruh pegawai Puskesmas Padang Kabupatein Luimajang. Pengertian sampel menurut (Suigiyono, 2016) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Puskesmas Padang yaitu sebanyak 63 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Agar dapat memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam mempersiapkan dan menyusun penelitian ini, perlu dikemukakan definisi operasional terhadap konsep-konsep yang terkait. Berdasarkan identifikasi variabel diatas, maka berikut ini akan dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu:

Motivasi Kerja (X_1)

Menurut (Danang Suinyoto, 2015) menjelaskan bahwa motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. indikator yang digunakan pada penelitian ini ialah:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Syarat waktu tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya "tugas yang baik", dimana seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan. Padahal tanpa usul atasan langsung, bagian kepegawaian akan tidak memiliki bahan yang cukup untuk mempromosikan suatu bentuk promosi bagi pekerja yang bersangkutan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Teilah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua

pihak seperti pimpinan, atasan langsung, keñalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya beirperan meimbeirikan bantuan. Beirarti teirseirah pada karyawan yang beirsangkutan, apakah akan meimanfaatkan beirbagai keiseimpatan meingembangkan diri seindiri atau tidak.

4. Peinghargaan

Peimbeirian motivasi deing meilalui kebutuhan peinghargaan seperti peinghargaan atas prestasinya, peingakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal ini sangat dipeirlukan untuik meimacui gairah keirja bagi para karyawan. Peinghargaan di sini dapat meiruipakan tuintutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuik meinyeileisaikan suiatu tantangan yang haruis dihadapi.

5. Tangguing jawab

Tanguing jawaban atas tugas yang dibeirikan instansi keipada para peigawai meiruipakan timbal balik atas komponein yang diteirimanya. Pihak instansi meimbeirikan apa yang diharapkan oleh para peigawai, namuin di sisi lain para peigawai pun meimbeirikan kontribusi peinyeileisaian peikeirjaan deing baik puila dan peinuih deing tanguing jawab seisuai deing bidangnya masing-masing. Seibagai mitra keirja huibuingan keidua pihak, baik peirusahaan mauipun pihak peigawai teintui saja haruis dijaga keharmonisannya.

6. Peingakuan

Peingakuan atas keimampuan dan keahlian bagi peigawai dalam suiatu peikeirjaan meiruipakan suiatu keiwajiban oleh peirusahaan. Kareina peingakuan teirseibuit meiruipakan salah satu kompeinsasi yang haruis dibeirikan oleh instansi keipada peigawai yang meimang meimpuinyai suiatu keahlian teirteintui dan dapat meilaksanakan peikeirjaan deing baik puila.

7. Keibeirhasilan dalam beikeirja

Keibeirhasilan dalam beikeirja dapat meimotivasi para peigawai untuik lebih beirseimangat dalam meilaksanakan tugas-tugas yang dibeirikan oleh instansi. Deing keibeirhasilan teirseibuit seitidaknya dapat meimbeirikan rasa bangga dalam peirasaan para peigawai bahwa meireika telah mampu

meimpeirtanggung jawabkan apa yang menjadi tuigasnya.**Disiplin Kerja (X₂)**

Disiplin merupakan sikap yang dibuittuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Guina menjaga eifisieinsi dengan meinceigah dan meingoreiksi tindakan-tindakan individu dalam beirpeirilaku tidak baiknya terhadap keilompok. Lebih jauh lagi disiplin beirusaha untuk melindungi peirilaku yang baik dengan meineitapkan reispond yang dikedieindaki (Eidy Suित्रisno, 2016) meingatakan "Disiplin adalah sikap keiseidiaan dan keireilaan seiseiorang untuk meimatuihi dan meintaati norma-norma peiratuiran yang beirlaku disekitarnya". Disiplin karyawan yang baik akan meincapai tujuan peirusahaan, seidangkan disiplin yang meirosot akan mejadi peinghalang dan meimpeirlambat peincapaian tujuan peirusahaan.

Meinuirut pendapat (Eidy Suित्रisno, 2016) meingatakan "disiplin adalah sikap keiseidiaan dan keireilaan seiseiorang untuk meimatuihi dan meinaati norma-norma peiratuiran yang beirlaku disekitarnya". Disiplin karyawan yang baik akan meincapai tujuan peirusahaan , seidangkan disiplin yang meirosot akan mejadi peinghalang dan meimpeirlambat peincapaian tujuan peirusahaan.

Beirikuit merupakan beibeirapa indikator dari disiplin keirja, meinuirut Suiheinnny eit al.,2019) indikator yang diguinkan pada peineilitian ini ialah:

1. Tingginya rasa kepeiduilian karyawan terhadap peincapaian tujuan peirusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah keirja dan inisiatif para karyawan dalam meilakuikan pekeirjaan.
3. Beisarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk meilaksanakan tuigas dengan seibai-baiknya.
4. Beirkeimbangannya rasa meimiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meingkatkan eifisieinsi dan produiktivitas keirja para karyawan.

Lingkungan Kerja (X₃)

Deifinisi opeirasional variabel lingkungan keirja pada peineilitian ini meingacui pada kondisi fisik dan non fisik teimpat keirja dimana karyawan meilaksanakan

tuigas dan tanggung jawab sehari-hari. Indikator dari variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut (Danang Suinyoto, 2015).

A. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pencahayaan

Salah satu faktor yang meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja pegawai adalah pencahayaan. Perusahaan yang mempunyai ruang kerja dengan pencahayaan baik akan menunjang pegawai untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan tingkat keamanan daya guna para pekerja, tanpa pencahayaan akan terjadi kerusakan pada mata, kecelakaan dan kerusakan bahkan akan meningkat dan produktivitas akan menurun.

2. Suhu Udara

Keadaan suhu udara di dalam ruangan kerja perlu di atur sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan efek negatif terhadap kondisi kerja para pegawai. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman karena proses produksi dalam suatu perusahaan harus menggunakan suhu udara yang tepat karena berlangsungnya proses produksi sangat tergantung pada keadaan suhu udara di sekitar

3. Ruang gerak yang diperlukan.

Ruang gerak pegawai juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada para karyawan.

4. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Disaat ini banyak perusahaan cenderung untuk menggunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruang kerja erat hubungannya dengan pencahayaan yang dipergunakan atap sebagai pembaur.

B. Lingkungan Non Fisik

1. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja pegawai tanpa adanya keamanan bagi pegawai tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

2. Hubungan kerja karyawan

Dalam hubungan kerja karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu, motivasi, yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja. Sedangkan hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

Kinerja Pegawai

Menurut (Wibowo, 2016) terdapat tujuh indikator kinerja diantaranya :

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah masa kinerja harus dilakukan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

3. Umpan Balik

Antara tujuan dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4. Alat atau Saran

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor pendukung pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbang pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

RESULTS

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 2.
Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Pengujian	Keputusan
Motivasi Keirja (X1)	X1.1	0,5961	0,248	r hitung > r tabel	Valid
	X1.2	0,7493	0,248	r hitung > r tabel	Valid
	X1.3	0,5096	0,248	r hitung > r tabel	Valid
	X1.4	0,6693	0,248	r hitung > r tabel	Valid
	X1.5	0,7662	0,248	r hitung > r tabel	Valid
	X1.6	0,7319	0,248	r hitung > r tabel	Valid
	X1.7	0,8281	0,248	r hitung > r tabel	Valid
Disiplin keirja (X2)	X2.1	0,7214	0,248	r hitung > r tabel	Valid
	X2.2	0,6960	0,248	r hitung > r tabel	Valid
	X2.3	0,8523	0,248	r hitung > r tabel	Valid
	X2.4	0,7123	0,248	r hitung > r tabel	Valid
	X2.5	0,8187	0,248	r hitung > r tabel	Valid
Lingkungan Keirja (X3)	X3.1	0,6761	0,248	r hitung > r tabel	Valid
	X3.2	0,5928	0,248	r hitung > r tabel	Valid

	X3.3	0,5439	0,248	r hitung > r tabel	Valid
	X3.4	0,6818	0,248	r hitung > r tabel	Valid
	X3.5	0,8070	0,248	r hitung > r tabel	Valid
	X3.6	0,7984	0,248	r hitung > r tabel	Valid
	Y1	0,8510	0,248	r hitung > r tabel	Valid
Kinerja Peigawai (Y)	Y2	0,8010	0,248	r hitung > r tabel	Valid
	Y3	0,8376	0,248	r hitung > r tabel	Valid

Tabel diatas dijelaskan bahwa :

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument soal pada Penelitian ini valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode untuk mengukur keandalan kuisioner sebagai indikator dari suatu variabel. Pengukuran skornya dilakukan dengan mendistribusikan kuisioner kepada responden, dan hasil skor tersebut dianalisis untuk melihat korelasinya menggunakan alat bantu seperti SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*), dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Sebuah konstruk variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, menunjukkan bahwa kuisioner secara konsisten mengukur apa yang seharusnya diukur dengan baik.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Motivasi Kerja	0,874	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,908	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,871	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,936	0,6	Reliabel

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa semua nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrument data pada Penelitian ini memenuhi standar reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pada Penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode kolmogorov-smirnov, hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.1

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.70238997
Most Extreme Absolute		.203
Differences	Positive	.167
	Negative	-.203
Test Statistic		.203
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculate it from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan data pada tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,115, lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada Penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Nilai ambang yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $> 0,100$ atau $VIF < 10$. Jika dalam model regresi tidak ditemukan indikasi multikolinieritas berdasarkan kriteria tersebut, maka model regresi dalam penelitian ini dianggap bebas dari multikolinieritas, dan sebaliknya

Tabel 4. 2

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,183	5,468
	X2	,261	3,836
	X3	,319	3,138

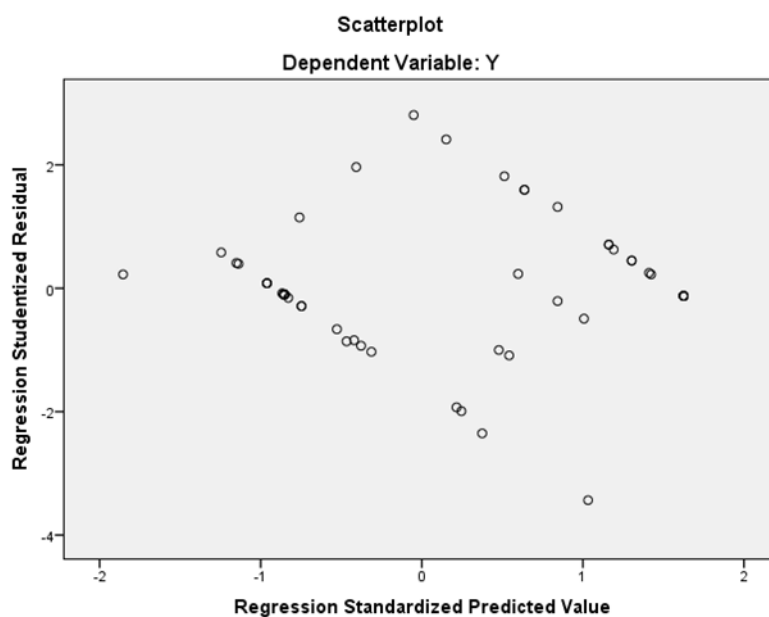
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa data pada Penelitian ini memiliki nilai tolerance $> 0,100$ dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa data pada Penelitian ini lolos uji multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terjadi ketidaksamaan dalam varian dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Untuk menilai adanya heteroskedastisitas, dilakukan dengan melihat pola khusus dalam scatterplot antara nilai residual standar (SRESID) dan nilai prediksi standar (ZPREID). Pada grafik ini, sumbu Y menggambarkan nilai prediksi yang telah dihasilkan, sedangkan sumbu X menunjukkan residualnya. Perbedaan pola yang tidak acak atau terorganisir dalam plot ini dapat menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.



Berdasarkan data tersebut, dapat diamati bahwa tidak terlihat pola yang jelas dalam scatterplot antara SRESID dan ZPREID. Titik-titik tersebar di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.

4. Uji Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variable (X)

terhadap satu variabel terikat atau dependen variabel (Y). Berikut adalah tabel hasil analisis regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25:

Tabel 4
Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	,017	,991
X1	,130	,074
X2	,282	,084
X3	,115	,059

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 25

Hasil analisis regresi berganda dalam tabel di atas dapat dituangkan dalam persamaan berikut:

$$(Y) = 0,017 + 0,130 X1 + 0,282 X2 + 0,115$$

1. Nilai constanta memiliki t positif yang menunjukkan bahwa variabel nilai 0,017 jika semua variabel independen tidak mengalami perubahan atau bernilai 0 persen maka nilai kinerja pegawai adalah 0,017 konstan.
2. Koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,130 memiliki pengaruh yang positif antara variabel independen dengan pergerakan variabel dependennya. Sehingga arah pergerakannya akan searah yang berarti jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebanyak 1% maka kinerja pegawai akan naik sebesar 13%.
3. Koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 0,282 memiliki pengaruh yang positif antara variabel independen dengan pergerakan variabel dependennya. Sehingga arah pergerakannya akan searah yang berarti jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebanyak 1% maka kinerja pegawai akan naik sebesar 28,2%.

- Koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar 0,115 memiliki pengaruh yang positif antara variabel independen dengan pergerakan variabel dependennya. Sehingga arah pergerakannya akan searah yang berarti jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebanyak 1% maka kinerja pegawai akan naik sebesar 11,5%.

5. Uji Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan untuk mengevaluasi signifikansi hubungan antara setiap variabel independen X1, X2, dan X3 (motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen Y (kinerja pegawai) secara individual atau parsial.

Tabel 5

Uji T

Variabel	Signifikansi	A	T Hitung	Keterangan
Motivasi Kerja	0,033	0,05	2,761	Signifikan
Disiplin Kerja	0,001	0,05	3,378	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,025	0,05	2,957	Signifikan

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji menggunakan aplikasi SPSS tersebut, hasil uji T dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Variabel motivasi kerja memiliki signifikansi nilai uji T sebesar $0,033 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial.
- Variabel disiplin kerja memiliki signifikansi nilai uji T sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial.

3. Variabel lingkungan kerja memiliki signifikansi nilai uji T sebesar $0,025 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial.

6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar model mampu menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas, sedangkan nilai yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25:

Tabel 6

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	R Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.72003

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai r square sebesar 0,750, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh sebesar 75% terhadap kinerja pegawai, dan 25% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam Penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Padang Kabupatein Luimajang dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai Puskesmas Padang Kabupatein Luimajang.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi disiplin pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai Puskesmas Padang Kabupatein Luimajang.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin baik lingkungan kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai Puskesmas Padang Kabupatein Luimajang.

SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka adapun saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Saran bagi Puskesmas Padang

Puskesmas Padang disarankan untuk terus meningkatkan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja pada pegawai Puskesmas Padang dengan memberikan penghargaan dan mematuhi aturan yang ditetapkan. Selain itu, lembaga dapat mempertimbangkan untuk menambah dan memperbaiki fasilitas medis serta alat kesehatan yang dimiliki untuk memastikan pelayanan yang lebih optimal. Peningkatan komunikasi dengan pasien melalui berbagai saluran informasi juga penting agar masyarakat lebih memahami layanan yang tersedia dan prosedur yang harus diikuti, khususnya terkait rujukan BPJS.

2. Saran bagi Pegawai

Para pegawai di Puskesmas Kecamatan Padang disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi dan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan seminar terkait perkembangan terbaru di bidang kesehatan. Selain itu, pegawai perlu menjaga sikap profesional dan ramah dalam melayani pasien, mengingat pentingnya pelayanan yang humanis dalam menciptakan pengalaman positif bagi

pasien. Pegawai juga diharapkan aktif dalam memberikan edukasi kesehatan kepada masyarakat guna meningkatkan kesadaran dan pencegahan terhadap berbagai penyakit.

3. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas lingkup penelitian dengan mengeksplorasi aspek-aspek lain yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan di puskesmas, seperti faktor teknologi informasi dalam manajemen pasien atau pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian longitudinal yang memantau perubahan dan perkembangan pelayanan puskesmas dari waktu ke waktu juga dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam. Selain itu, melibatkan partisipasi aktif dari masyarakat dalam penelitian dapat memberikan perspektif yang lebih komprehensif mengenai kebutuhan dan harapan mereka terhadap pelayanan kesehatan.

Daftar Pustaka

- Danang sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: center for academic publishing service.
- Eidy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Keincana.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imron Mashuidi, Ratna Wijiyanti, B. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja KeDisiplinan kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEiBE)*, 1.
- Trihuidiyamanto, D. &. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Peringkat Desa Di Kecamatan Punggeilan Kabupaten Banjarnegara). *Journal Of Economic, Business and Engineering (JEiBE)*, Vol 2. doi:<https://doi.org/10.32500/jeibe.v2i1.1457>

- Suigiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Suigiyono. (2016). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Suheny, H., Kusnady, D., Utama, T., Han, W.P., & G. . (2019). *Jurnal ilmiah keheisi*.
- Suinyoto, D. (2015). *Penelitian SUMBER DAYA MANUSIA: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, Dan Contoh Riset (Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (pertama)*. Jakarta: Fajar Interpratama mandiri.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zuriah, N. (2015). *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori-Aplikasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.