



Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Waplauw **Febby Sonya Matulesy^{1*}, Hans Sammy Marthin Salakory², Natasya Lopuhaa³**

^{1,2,3} Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Maluku Husada
febbysonya@gmail.com, hans.salakory@gmail.com, natasyalopuhaa28@gmail.com

Keywords:

*Employee Performance,
Motivation,
Work Discipline,
Work Environment*

ABSTRACT

The quality of health services at the Waplauw Health Center is highly dependent on the optimal performance of its employees. Performance depends on various factors, including motivation, discipline, and work environment. The reality shows that some employees feel that their financial compensation needs to be increased, employees are often late for work, and there is a lack of supporting facilities, all three of which impact employee performance. This study aims to determine the effect of motivation, discipline, and work environment on employee performance at the Waplauw Health Center. The research method used is quantitative with a survey approach. The research sample was 56 employees of Waplauw Health Center—data collection using questionnaires tested for validity and reliability and data analysis using multiple linear regression. The results showed that motivation, discipline, and environment significantly affected employee performance. The work environment has the most dominant effect. The implication of this research for management is to increase employees' intrinsic motivation through various self-development programs, giving appropriate awards, and creating a conducive and supportive work environment.

Kata Kunci

*Kinerja Karyawan,
Motivasi,
Disiplin Kerja,
Lingkungan Kerja,*

ABSTRAK

Kualitas layanan kesehatan di Puskesmas Waplauw sangat bergantung pada kinerja optimal pegawainya. Kinerja tergantung pada berbagai faktor, antara lain motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa ada pegawai yang merasa kompensasi finansial yang didapat perlu ditingkatkan, pegawai didapati sering terlambat masuk kerja, disamping faktor fasilitas pendukung yang masih kurang, ketiganya berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Waplauw. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian adalah pegawai Puskesmas Waplauw sebanyak 56 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya, analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan. Implikasi dari penelitian ini terhadap manajemen adalah meningkatkan motivasi intrinsik pegawai melalui berbagai program pengembangan diri, pemberian penghargaan yang sesuai, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung.

Korespondensi Penulis:

Hans Sammy Marthin Salakory,

Submitted :17-10-2024; Accepted : 27-11-2024;

Published : 28-11-2024

1. PENDAHULUAN

Puskesmas Waplauw, sebagai penyedia layanan kesehatan primer, memiliki tanggung jawab yang besar untuk memberikan layanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Keberhasilan pelayanan ini sangat ditentukan oleh kinerja para pegawai yang mencerminkan efektifitas dan efisiensi operasional Puskesmas. Namun kinerja pegawai tidak terlepas dari pengaruh berbagai faktor, seperti motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja [1]: [2]. Pemahaman mendalam tentang faktor-faktor ini sangat penting untuk merancang strategi yang tepat dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan kesehatan.

Motivasi sebagai salah satu faktor utama, berperan besar dalam mendorong individu baik secara internal maupun eksternal untuk menjalankan tugas dengan optimal [3]: [4]: [5]: [6]. Menurut teori hirarki kebutuhan Maslow, motivasi manusia dipengaruhi oleh kebutuhan yang bertingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri [7]. Dalam konteks pekerjaan, motivasi dapat dibagi menjadi motivasi intrinsik (kepuasan yang berasal dari dalam diri, seperti perasaan puas) dan ekstrinsik (insentif dari luar seperti gaji dan penghargaan [8]). Pemahaman terhadap motivasi ini sangat diperlukan untuk menciptakan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan elemen dasar untuk memastikan setiap aktivitas operasional dengan aturan yang ditetapkan. Penerapan disiplin kerja yang tepat sangat menentukan kualitas dan efektifitas kinerja pegawai. Disiplin kerja karyawan adalah sikap, perbuatan, dan tingkah laku seorang karyawan yang menunjukkan kepatuhan dan konsistensi dalam mengikuti peraturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau tempat kerja [9]: [10]. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif, dapat diandalkan, dan mampu mempertahankan kualitas kerja yang konsisten [11]. Menurut teori kontrol sosial Hirschi (1969), individu yang memiliki kontrol diri yang baik akan cenderung menunjukkan perilaku disiplin [12]. Namun, kenyataan di lapangan sering menunjukkan tidak semua pegawai mampu mempertahankan tingkat disiplin yang diharapkan. Faktor seperti lemahnya kontrol diri, kurangnya pengawasan, atau minimnya sistem penghargaan dan sanksi sering kali menjadi penyebab utama rendahnya tingkat disiplin. Dalam konteks Puskesmas Waplauw, permasalahan disiplin kerja dapat berujung pada keterlambatan, ketidak patuhan terhadap protokol, dan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap layanan kesehatan primer. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian serius sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja juga memainkan peran yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang buruk, seperti fasilitas yang tidak memadai, konflik antar pegawai, dan minimnya dukungan atasan, dapat menciptakan ketidaknyamanan yang berdampak langsung pada produktivitas dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas yang memadai, suasana yang positif, dan hubungan interpersonal yang harmonis. Herzberg (1966), dalam teori motivasi-higiene, menjelaskan bahwa faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan, pada gilirannya, mempengaruhi produktivitas [13]. Octavian dkk. (2022) [14] mengatakan bahwa karyawan yang berkontribusi positif terhadap organisasi adalah karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan merasa bahwa lingkungannya mampu menciptakan rasa nyaman dan aman dari segala ancaman fisik dan psikologis. Dalam hal ini, kondisi lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya membantu pegawai bekerja lebih optimal, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya pelayanan kesehatan yang berkualitas dan berkelanjutan bagi masyarakat.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi berhubungan dengan kinerja yang baik, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif [15]. Penelitian yang dilakukan pada pegawai Puskesmas di Kabupaten Bulukumba menemukan bahwa disiplin kerja yang baik dan memadai berhubungan dengan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik [16]. Hasil penelitian terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Tanah Siang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan

sesuai standar memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai [17]. Penelitian lain yang dilakukan pada Pegawai Rumah Sakit Fikri Medika menegaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan [18]. Penelitian lain yang dilakukan terhadap pegawai di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma membuktikan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan [19]. Pandemi covid-19 menimbulkan ketakutan tersendiri bagi seluruh tenaga kesehatan dan tentunya berdampak pada rendahnya kinerja tenaga kesehatan, namun penelitian yang dilakukan di Puskesmas Paguyangan justru menunjukkan bahwa dengan motivasi yang baik, disiplin yang tinggi, dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja pegawai meskipun di masa pandemi covid-19. [20]. Simpulannya adalah penelitian-penelitian tersebut menunjukkan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Meskipun banyak penelitian membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi apakah kondisi ini berlaku pada puskesmas terpencil seperti puskesmas Waplaw. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada wilayah barat Indonesia dengan kondisi yang jauh lebih maju, sementara puskesmas Waplaw memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri. Tantangan yang dihadapi oleh Puskesmas Waplaw, yang terletak di daerah terpencil Kabupaten Buru, sangat memengaruhi kualitas dan efektivitas layanan kesehatan yang diberikan. Keterbatasan sumber daya manusia yang terampil, kondisi aksesibilitas yang kurang baik, dan fasilitas yang kurang memadai menjadi kendala utama dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang optimal. Selain itu, pegawai yang bekerja di lokasi terpencil seringkali menghadapi masalah motivasi dan disiplin, yang dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya dan jarak yang jauh dari pusat kota. Ketidakmampuan untuk mempertahankan SDM yang berkualitas dan rendahnya tingkat partisipasi masyarakat dalam program kesehatan preventif semakin memperburuk tantangan ini.

Kondisi yang penuh keterbatasan ini menjadi topik yang menarik untuk diteliti, dengan demikian penelitian ini menjadi berbeda dengan penelitian sebelumnya, selain itu penelitian tentang topik seperti ini, terutama di daerah terpencil di Maluku, terkhusus di Pulau Buru belum pernah dilakukan. Olehnya penelitian ini akan sangat penting bagi perkembangan kinerja pegawai dan kinerja layanan di puskesmas Waplaw.

Berdasarkan penelitian-penelitian konfirmatori di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis dari penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Waplaw, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Berdasarkan kondisi lokasi penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Waplaw, dan untuk mengetahui faktor manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif [21] untuk mengkonfirmasi pola hubungan dan pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Waplaw kabupaten Buru. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei atau kuesioner untuk mengumpulkan data dari responden, alasan penggunaan metode survei adalah untuk mendapatkan data tentang perilaku, dan hubungan antar variabel [22]; [23]; [24] dalam hal ini motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Puskesmas Waplaw. Populasi Penelitian ini adalah pegawai di Puskesmas Waplaw kabupaten Buru. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yakni semua pegawai puskesmas sebanyak 56 orang. Sampling jenuh dipilih karena hasil penelitian yang akan digeneralisasi pada populasi dengan kesalahan yang sangat kecil. [25].

Untuk menjawab pertanyaan penelitian, teknik analisis yang digunakan adalah analisis multivariat (analisis regresi berganda) dengan bantuan *software* SPSS 27, digunakannya analisis multivariat karena variabel independen lebih dari satu [26] dan memiliki hubungan fungsional dengan spesifikasi model sebagai berikut:

$Y=f(X1,X2,X3)$, menjadi *Kinerja Karyawan = f (Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja)*, fungsi ini ditransformasikan ke dalam persamaan garis regresi linier menjadi:

$$Y= a+ \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + e \quad (1)$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

$\beta 1,2,3$ = koefisien regresi dari Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja

X1,2,3 = Variabel Independen Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja

HASIL DAN ANALISIS

3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana kuesioner dapat mengukur konsep atau variabel yang seharusnya diukur. Validitas memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner benar-benar relevan dan mencerminkan ide yang sedang diteliti. Hasil uji validitas kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R-Hitung	R-Table	R-Hitung > R-Tabel
Kinerja Karyawan	Y11	.695**	0.2287	Valid
	Y12	.853**	0.2287	Valid
	Y13	.860**	0.2287	Valid
	Y14	.816**	0.2287	Valid
	Y15	.671**	0.2287	Valid
Motivasi	X11	.764**	0.2287	Valid
	X12	.671**	0.2287	Valid
	X13	.658**	0.2287	Valid
	X14	.669**	0.2287	Valid
	X15	.650**	0.2287	Valid
Disiplin	X21	.917**	0.2287	Valid
	X22	.801**	0.2287	Valid
	X23	.887**	0.2287	Valid
	X24	.929**	0.2287	Valid
	X31	.671**	0.2287	Valid
Lingkungan Kerja	X32	.755**	0.2287	Valid
	X33	.812**	0.2287	Valid
	X34	.750**	0.2287	Valid
	X35	.805**	0.2287	Valid

Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika hasil pengukuran validitas menunjukkan nilai R-hitung (pearson correlation) lebih besar dari R-tabel, atau dapat juga dilihat dari nilai signifikansi dimana nilai signifikansi tidak boleh lebih besar dari 0,05 [27]. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua nilai r-hitung lebih signifikan dari r-tabel. Dengan demikian, butir-butir pertanyaan tersebut valid.

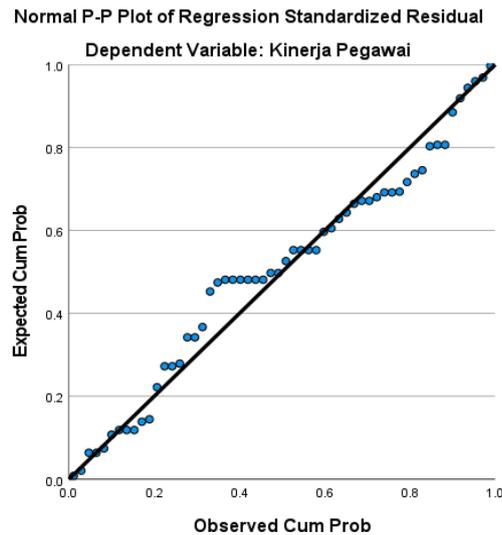
Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana kuesioner memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Dengan kata lain, uji reliabilitas berusaha mengukur konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner, dengan ketentuan jika nilai Cronbach's Alpha lebih signifikan dari 0,7, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik [27]. Hasil uji reliabilitas terhadap jawaban responden mendapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,926, lebih besar dari 0,7 menunjukkan jawaban yang konsisten.

3.2. Uji asumsi klasik (Normalitas, Heteroskedastisitas, Multikolinearitas)

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian yang dilakukan dalam analisis regresi linier untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi dasar sehingga hasil analisis dapat

dianggap valid dan reliabel [27]: [28]. Uji asumsi klasik memastikan bahwa hubungan antara variabel independen (motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dianalisis secara tepat dengan menggunakan regresi linier. Berikut adalah uji asumsi klasik:

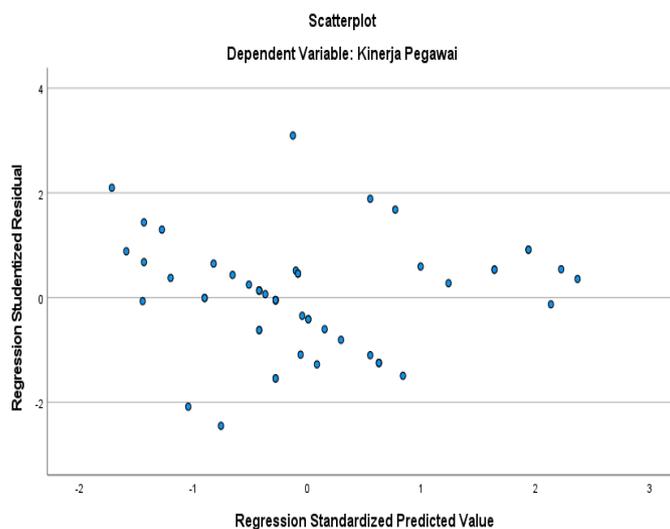
1. Uji normalitas menguji apakah distribusi residual model regresi (kesalahan prediksi) mengikuti distribusi normal. Uji ini dapat digunakan dengan metode Normal P-Plot: Grafik ini digunakan untuk memvisualisasikan distribusi residual. Jika data berdistribusi normal, maka titik-titik pada grafik P-Plot akan mengikuti garis diagonal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas:



Gambar 1 . Uji Normalitas Data P-Plot

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada gambar di atas, residual terdistribusi secara normal di sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi, dan hasil regresi dapat dianggap valid.

2. Heteroskedastisitas, Uji ini bertujuan untuk menguji apakah varians residual tetap (homoskedastisitas) atau tidak (heteroskedastisitas) pada berbagai tingkat prediktor. Jika terjadi heteroskedastisitas, maka varians residual berubah-ubah, yang dapat mengganggu keabsahan model regresi. Hal ini dapat dilihat pada Scatter Plot: Plot antara nilai prediksi dan residual dapat digunakan untuk mendeteksi pola tertentu. Jika plot menunjukkan pola tertentu (misalnya, menyebar lebih luas di satu sisi), hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.



Gambar 2. Scatterplot uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, titik-titik residual nilai prediktor menyebar secara merata dan tidak menunjukkan pola tertentu, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi layak dan valid untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Multikolinearitas, Uji ini digunakan untuk memeriksa apakah ada korelasi yang sangat tinggi antara variabel independen dalam model. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan hasil regresi menjadi tidak stabil dan menyulitkan dalam menginterpretasikan koefisien regresi. Pengujian ini dapat dilihat pada nilai Variance Inflation Factor (VIF), nilai VIF yang tinggi (umumnya di atas 10) menunjukkan adanya multikolinieritas yang serius. Berdasarkan hasil perhitungan yang terlihat pada tabel coefficients, nilai V.I.F. semua variabel < 10 dan tolerance > 0,1), dengan demikian, variabel independen tidak saling mempengaruhi secara signifikan, dan masing-masing koefisien regresi dapat diinterpretasikan secara terpisah.

3.3. Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 2 Ringkasan Uji Regresi

Model	Koefisien Tidak Terstandarisasi		Koefisien Standar		t	Sig.	Statistik Kolinearitas	
	B	Std. Kesalahan	Beta				Toleransi	VIF
1 (Konstan)	3.308	2.026			1.633	0.109		
motivasi	0.243	0.118	0.222		2.062	0.044	0.626	1.596
disiplin	0.263	0.128	0.268		2.056	0.045	0.425	2.352
lingkungan kerja	0.396	0.119	0.416		3.338	0.002	0.466	2.148

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 b. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin, lingkungan kerja
 R = 0,790, R Square = 0,624, Adjusted R Square = 0,602
 F-test = 28,714 dengan signifikansi = 0,000

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang muncul adalah:

$$Y = 3,308 + 0,243X_1 + 0,263X_2 + 0,396X_3 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 3,308 + 0,243 \text{ Motivasi} + 0,263 \text{ Disiplin} + 0,396 \text{ Lingkungan Kerja} + e$$

Nilai konstanta/intersep $a = 3,308$ menunjukkan nilai kinerja karyawan jika motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berada pada nilai nol. Nilai 3,308 menunjukkan bahwa tanpa adanya dukungan dari ketiga faktor tersebut, kinerja karyawan tidak akan bernilai nol. Hal ini dapat mencerminkan faktor-faktor lain di luar model yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan atau mengindikasikan dasar kinerja yang dihasilkan dari atribut individu atau faktor organisasi lainnya yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Koefisien regresi variabel motivasi $\beta_1 = 0,243$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,243 satuan, dengan asumsi disiplin dan lingkungan kerja tetap. Koefisien regresi variabel disiplin $\beta_2 = 0,263$, menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan satu satuan pada disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,263 satuan. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja $\beta_3 = 0,396$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel dengan koefisien paling tinggi (0,396), yang berarti bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Waplauw. Setiap kenaikan satu satuan pada kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,396 satuan, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung merupakan faktor yang paling penting dalam model ini.

Dominannya pengaruh lingkungan kerja karena mencakup berbagai aspek fisik dan sosial yang langsung mempengaruhi kesejahteraan dan kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugas. Perlu diakui bahwa fasilitas di Puskesmas Waplauw memang tidak sebaik puskesmas lain didaerah yang lebih maju, tetapi hubungan intrapersonal antar pegawai sangat harmonis, suasana kekeluargaan benar-benar dibangun dilingkungan kerja mereka, sehingga mengurangi ketidakpuasan (faktor hygiene) seperti yang disampaikan

Herzberg dalam teori motivasi-higienenya. Kondisi seperti ini memicu peningkatan motivasi intrinsik secara signifikan yang pada akhirnya mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, meskipun mereka mungkin saja tidak memiliki motivasi ekstrinsik yang cukup kuat.

Selanjutnya motivasi dan disiplin kerja sering kali dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Misalnya, jika lingkungan kerja tidak mendukung (terdapat banyak stres, tekanan, atau konflik), maka meskipun seseorang memiliki motivasi yang tinggi atau disiplin yang baik, hal tersebut bisa berkurang karena tidak adanya dukungan yang memadai untuk bekerja dengan optimal. Tapi pada kenyataannya tidak demikian karena lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja. Sehingga memotivasi pegawai untuk berkontribusi positif terhadap kinerja pelayanan dan sekaligus mendorong peningkatan disiplin pada setiap pegawai.

3.4. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji-t menguji signifikansi setiap koefisien regresi dalam model. Uji-t menentukan apakah setiap koefisien regresi (β) berbeda secara signifikan dari nol. Hal ini membantu menilai apakah variabel independen (X) secara substansial mempengaruhi variabel dependen (Y) setelah mempertimbangkan variabel-variabel lain dalam model.

Untuk menentukan nilai t-tabel, digunakan rumus $t = (a; [pdf = N-k])$ [29] dimana a = tingkat signifikansi 5%, df = derajat kebebasan, N = sampel k = jumlah variabel independen, dengan kriteria pengujian $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai $\text{Sig.} < 0,05$, maka:

$$t=(0,05;[56-3]) \rightarrow t=(0,05;53) = 1,67412$$

Uji hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama, H_0 ditolak, dan H_a diterima karena $t\text{-hitung} (2,062) > t\text{-tabel} (1,67412)$ dan nilai $\text{Sig.} 0,044 < 0,05$, dimana motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Waplaw.

Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih tekun dan fokus sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi yang tinggi sering kali berkaitan dengan penghargaan, pengakuan, peluang pengembangan karir, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan teori motivasi seperti Teori Dua Faktor Herzberg, motivasi merupakan salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik [30]; [13]; [31]. Namun, meskipun signifikan, pengaruh motivasi terhadap kinerja dalam penelitian ini tidak terlalu signifikan dibandingkan dengan pengaruh lingkungan kerja. Hal ini dapat disebabkan karena motivasi intrinsik dan ekstrinsik, meskipun penting, dapat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja yang ada.

2. Hipotesis kedua, H_0 ditolak dan H_a diterima karena $t\text{-hitung} (2,056) > t\text{-tabel} (1,67412)$ dan nilai $\text{Sig.} 0,045 < 0,05$, dimana disiplin berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Waplaw.

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja organisasi. Disiplin yang tinggi memastikan bahwa karyawan bekerja dengan cara yang konsisten dan terstruktur, menghindari kesalahan dan menjaga produktivitas. Teori-teori manajemen klasik, seperti teori manajemen ilmiah Taylor [32] menekankan pentingnya disiplin dalam mencapai efisiensi dan efektivitas kerja. Dalam konteks penelitian ini, meskipun disiplin memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja, namun dampaknya masih lebih kecil dibandingkan dengan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang kuat akan lebih efektif jika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dimana karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk mematuhi peraturan dan bekerja secara efisien, penegakan disiplin harus benar-benar ditegakkan dengan pemberian penghargaan bagi pegawai yang disiplin dan sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin.

3. Hipotesis ketiga, H_0 ditolak dan H_a diterima karena $t\text{-hitung} (3,338) > t\text{-tabel} (1,67412)$ dan nilai $\text{Sig.} 0,002 < 0,05$, dimana Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Waplaw.

Hasil uji ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik menentukan seberapa baik kinerja karyawan. Faktor lingkungan fisik seperti kenyamanan, kebersihan, pencahayaan, dan ventilasi, serta faktor sosial dan lingkungan seperti hubungan interpersonal, dukungan manajemen, dan budaya

organisasi, sangat mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Teori-teori lingkungan kerja, seperti teori ergonomi (Panana, 2023) dalam [33] dan kesejahteraan psikologis (Mutiara, 2020) dalam [33], mendukung pandangan bahwa lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, pengaruh lingkungan kerja yang dominan menunjukkan bahwa karyawan cenderung memberikan kinerja terbaiknya ketika mereka merasa nyaman secara fisik dan didukung secara sosial di tempat kerja. Lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi stres, meningkatkan fokus, dan menciptakan suasana yang kondusif untuk produktivitas yang tinggi.

3.5. Uji Simultan / Uji F

Uji F dalam analisis regresi bertujuan untuk menguji signifikansi model secara keseluruhan. Uji F dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-Tabel. Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$, uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Cara memilih nilai F tabel dengan menggunakan rumus:

$$df1 \text{ (df pembilang)} = k-1 \text{ dan } df2 \text{ (df penyebut)} = N-k \text{ [34].}$$

$$df1 = K-1 = 3-1 = 2 \rightarrow df2 = N-K = 56-3 = 53$$

Selanjutnya, lihat pada tabel $f_{\alpha 5\%}$ dengan dk penyebut 53 dan dk pembilang 2, didapatkan nilai 3,17, dan nilai f hitung sebesar 28,714 seperti pada Tabel 2. Hasil ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3,17, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara keseluruhan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F yang tinggi ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen (motivasi, disiplin, lingkungan kerja) secara bersama-sama memiliki kekuatan prediksi yang kuat terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Dalam konteks teori, ketiga variabel ini secara bersama-sama menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja, yang mendukung teori-teori tentang pentingnya motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dalam manajemen kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat hanya berfokus pada satu faktor saja, tetapi harus mempertimbangkan pendekatan yang komprehensif yang melibatkan peningkatan motivasi, penegakan disiplin, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

3.6. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Regresi

Nilai R sebesar 0,790 menunjukkan korelasi positif yang kuat [21] positif yang kuat antara motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Artinya, terdapat hubungan yang erat antara peningkatan ketiga variabel tersebut dengan peningkatan kinerja karyawan. Secara teoritis, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak terjadi secara independen tetapi sangat dipengaruhi oleh faktor internal (motivasi dan disiplin) dan faktor eksternal (lingkungan kerja). Dalam teori-teori motivasi, seperti Teori Maslow [35] dan Teori Dua Faktor dari Herzberg [30]: [13] faktor motivasi intrinsik (misalnya, pencapaian, pengakuan) dan ekstrinsik (misalnya, lingkungan kerja yang baik) memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja.

Koefisien regresi ditunjukkan pada nilai R Square sebesar 0,624 yang berarti variasi motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan 62,4% variasi kinerja karyawan, 37,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Nilai yang cukup tinggi ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan kinerja karyawan. Ketiga faktor ini dalam manajemen kinerja dikelola secara bersama dan terpadu lewat penetapan tujuan, evaluasi kinerja, pemberian umpan balik, serta pengembangan karyawan. Motivasi kerja yang terus terjaga, dengan penegakan disiplin kerja yang adil dan konsisten, serta produktivitas karyawan yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, ketiganya menunjukkan manajemen kinerja berjalan efektif. Dengan demikian, pengelolaan yang baik atas motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebagai contoh, teori Vroom's Expectancy Theory menekankan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi, yang dipengaruhi oleh harapan individu bahwa usaha yang dilakukan akan membuahkan hasil yang diinginkan (kinerja yang tinggi), yang dapat diperkuat dengan disiplin dan lingkungan kerja yang mendukung. [36] [37]

Berdasarkan hasil analisis secara parsial, ketiga variabel, yaitu motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja, masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja muncul sebagai variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman serta meningkatkan motivasi dan disiplin untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini menggarisbawahi bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan pendekatan holistik yang mempertimbangkan semua aspek tersebut, dengan fokus pada perbaikan lingkungan kerja.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa faktor motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Waplauw, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini berarti bahwa ketika motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai Puskesmas Waplauw juga meningkat, begitu pula sebaliknya. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel dependen dan variabel independen memiliki hubungan yang fungsional.

Rekomendasi penting dari penelitian ini:

1. Fasilitas kerja harus lebih ditingkatkan, karena dalam kondisi dengan fasilitas yang tidak sebaik di puskesmas lain saja pegawai bisa menunjukkan kinerjanya yang baik, apalagi fasilitasnya lebih baik.
2. Tetap menjaga hubungan antar pegawai yang harmonis, kondisi ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
3. Perlu adanya sistem pengawasan dan penghargaan yang sepadan guna mendorong pegawai agar lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.
4. Puskesmas Waplauw harus mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai, seperti insentif dan penghargaan, dan memastikan adanya kesempatan bagi pegawai untuk berkembang dan berkarier di lingkungan kerja.

REFERENSI

- [1] Daspar, "Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekomabis*, vol. 01, no. 02, pp. 159–166, 2020.
- [2] S. Rosmawati and A. Jermawinsyah, "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian," *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, vol. 9, no. 2, p. 153, 2018, doi: 10.33087/eksis.v9i2.143.
- [3] S. A. Abbas, "Faktor-Faktor Pendorong Motivasi dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 05, no. 1, pp. 45–55, 2023, doi: 10.35905/balanca.v4i1.4295.
- [4] A. Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yaysan Prima Agus Teknik, 2020.
- [5] A. A. Wafi and A. Winarno, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah," in *e-Proceeding of Management*, 2022, pp. 800–807.
- [6] M. A. Aziz, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal," *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, vol. 1, no. 1, 2017, doi: 10.24905/mlt.v1i1.769.
- [7] M. Ziyadul, H. Annajih, and I. Sa, "Konsep Self-Actualized Abraham Maslow : Perspektif Psikologi Sufistik," *Edu Consilium*, vol. 4, no. 1, pp. 43–52, 2023, doi: 10.19105/ec.v1i1.1808.
- [8] A. A. Syam and A. A. M. Afdal, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sinjai Barat Kabupaten Sinjai," *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, vol. 9, no. 2, pp. 269–284, 2023, doi: 10.26618/kjap.v9i2.11390.
- [9] R. Kurniasari and I. Maulana, "Analisis kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan," *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, vol. 3, no. 2, pp. 249–254, 2019.
- [10] E. Pahlawati, E. Norman, R. K. Supriyatna, and M. Hermaliana, "Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid-19," *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, vol. 4, no. 1, pp. 101–119, 2022, doi: 10.47476/reslaj.v4i1.525.
- [11] H. S. Tsauri, *MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pertama. Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- [12] D. P. Anggraeni and S. Harianto, "Kehidupan Anak Jalanan pada Total Institution UPTD Kampung Anak Negeri," *Paradigma*, vol. 12, no. 03, pp. 231–240, 2023.

- [13] M. Anwar, *Hygiene Factors Dan Motivator Factors (Teori Herzberg)*, Pertama. Makassar: Penerbit Yayasan Barcode, 2022.
- [14] H. Mulyana, S. Suryanto, and A. I. Hidayat, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Garuda Kecamatan Andir Kota Bandung," *Journal Publicuho*, vol. 6, no. 3, pp. 977–987, 2023, doi: 10.35817/publicuho.v6i3.223.
- [15] S. P. Robbins and T. A. Judge, "Organizational behavior (16th Global ed.)," *Harlow, UK: Pearson*, 2015.
- [16] A. A. Almunawar, Burhanuddin, and Z. Ruma, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas di Kabupaten Bulukumba," *Pinisi Journal Of Art, Humanity & Social Studies*, vol. 4, no. 4, pp. 78–86, 2024.
- [17] A. Apridani, Bambang Mantikei, and Achmad Syamsudin, "Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang," *Journal of Environment and Management*, vol. 2, no. 1, pp. 82–88, 2021, doi: 10.37304/jem.v2i1.2664.
- [18] V. A. Nugraha and B. Nadeak, "SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Fikri Medika," *SEIKO : Journal of Management & Business*, vol. 6, no. 2, pp. 192–208, 2023.
- [19] M. Ahyat, F. I. Agustina, O. Afriwan, and Hamza, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kontrak (Studi Kasus Pada RSJ Mutiara Sukma)," *Jurnal Ganec Swara*, vol. 18, no. 1, pp. 538–547, 2023.
- [20] A. Rimawati, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Paguyangan Pada Era Pandemi Covid-19," *Jurnal El-Hamra: Kependidikan dan Kemasyarakatan*, vol. 7, no. 2, pp. 1–12, 2022.
- [21] Sigiyo, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, vol. 22. Jakarta: CV. Alfabeta, 2015.
- [22] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, vol. 19, no. 5. Bandung: Alfabeta Bandung, 2013.
- [23] R. M. Groves, F. J. Fowler Jr, M. P. Couper, J. M. Lepkowski, E. Singer, and R. Tourangeau, *Survey methodology*. John Wiley & Sons, 2011.
- [24] L. P. Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial lainnya*, vol. Cetakan ke I. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- [25] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif Dan R & D*, 22nd ed. Bandung: Alfabeta, 2015.
- [26] I. Muthahharah and Z. Mar'ah, *Statistika Multivariant Aplikasi SPSS Dan RSTUDIO*. Sukoharjo, 2024.
- [27] I. Ghazali, *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Univ. Diponegoro Press, 2016.
- [28] I. M. S. Adiputra *et al.*, *Statistika Kesehatan Teori & Aplikasi*, no. Mi. Denpasar, 2021.
- [29] A. Zahriyah, Supriani, A. Parmono, and Mustofa, *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jember: Mandala Press, 2021.
- [30] Y. R. Husniyawati and R. D. Wulandari, "Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom," *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, vol. 4, no. 2, p. 126, 2016, doi: 10.20473/jaki.v4i2.2016.126-135.
- [31] Q. Rahadi and Rozikan, "Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Ditinjau dari Teori Dua Faktor Herzberg," *Journal of Islamic Economics and Banking*, 2024, doi: 10.31000/almaal.v5i1.10726.
- [32] H. M. Zein and S. Septiani, *ILMU ADMINISTRASI NEGARA*. Serang: PT Sada Kurnia Pustaka, 2023. [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/374946896>
- [33] H. Harmen *et al.*, "Peranan Efektif Komunikasi Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta," *Economic Reviews Journal*, vol. 3, no. 3, Sep. 2024, doi: 10.56709/mrj.v3i3.272.
- [34] Darwel *et al.*, *Statistik Kesehatan: Teori dan Aplikasi*, no. April 2023. Padang Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi, 2022.
- [35] Y. Andayani, "Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Rawat Inap Penengahan Lampung Selatan Tahun 2023," *Jurnal Ners*, vol. 8, no. 1, pp. 1045–1053, 2024.
- [36] W. Juli Iswanto, E. Askafi, and Supriyono, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Jombang," *Commodities*, vol. 1, no. 2, pp. 89–106, 2020, [Online]. Available: <http://ejournal.ijshs.org/index.php/commo>
- [37] D. S. P. Sari, W. Husnaini, and Nurabiah, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Puskesmas Pemerintah Di Kabupaten Lombok Tengah," *Jurnal Bisnis Net*, vol. 6, no. 2, pp. 601–616, 2023.