JIUBJ Jurnal Ilmiah
Universitas Batanghari Jambi
Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi 23, 1 (2023): 452-459
DOI: 10.33087/jiubj.v23i1.3302
http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir

Herdian*, Kamali Zaman
STIKes Hang Tuah Pekanbaru
*Correspondence email: herdian648@gmail.com

Abstrak. Bedasarkan survei awal terhadap 5 Pegawai di Puskesmas Sapat, 3 orang pegawai mengatakan kinerja Pegawai tidak optimal kerjanya, seperti motivasi bekerja pun kurang alasan mereka yaitu tidak adanya reward dan punishment. Pegawai yang bekerja banyak yang mengeluh karena kondisi ruangan yang tidak memungkinkan, kalau di lihat dari sudut geografis jarak tempuh memakai transportasi laut dan memakan waktu yang lama di perjalanan. Sedangkan observasi dari Pegawai TU tentang disiplin terdapat beberapa karyawan yang sering tidak datang kantor. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis evaluasi informasi tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sapat. Lokasi penelitian di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir. Jenis penelitian analitik kuantitatif, dengan menggunakan desain penelitian *cross sectional*. Sampel penelitian ada 37 orang sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis keeratan hubungan diperoleh Prevalen Odds Ratio (POR) 5,600, responden dengan lingkungan kerja tidak baik mempunyai resiko 5,6 kali berkinerja tidak baik. Hasil analisis keeratan hubungan diperoleh Prevalen Odds Ratio (POR) 6,875; responden yang motivasi kerja tidak baik mempunyai resiko 6,8 kali berkinerja tidak baik. Hasil analisis keeratan hubungan diperoleh Prevalen Odds Ratio (POR) 7,500, responden yang disiplin kerja tidak baik mempunyai resiko 7,5 kali berkinerja tidak baik. Ada pengaruh yang simultan antara lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja (Fhitung > Ftabel). Ada pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai da nada hubungan secara simultan antara lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci: disiplin kerja; kinerja; lingkungan kerja; motivasi

Abstract. *Based on an initial survey of 5 employees at the Sapat Health Center, 3 employees said that the employee's performance was not optimal, such as work motivation was lacking, namely the absence of rewards and punishments. Many employees who work complain because the room conditions are not possible, if you look at it from a geographical point of view the mileage uses sea transportation and takes a long time on the way. Meanwhile, observations from TU employees about discipline there are some employees who often do not come to the office. The purpose of this study is to analyze the evaluation of information about the Influence of the Work Environment, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at the Sapat Health Center. Research location at Puskesmas Sapat, Indragiri Hilir Regency. The research location is at the Sapat Health Center, Indragiri Hilir Regency. A type of quantitative analytical research, using a cross-sectional research design. The study sample had 37 samples. Data collection is carried out by distributing questionnaires. The results showed that the results of the relationship closeness analysis obtained a Prevalent Odds Ratio (POR) of 5,600, respondents with an unfavorable work environment had a risk of 5.6 times performing poorly. The results of the relationship closeness analysis obtained a Prevalent Odds Ratio (POR) of 6.875, respondents whose work motivation was not good had a risk of 6.8 times performing poorly. The results of the relationship closeness analysis obtained a Prevalent Odds Ratio (POR) of 7,500, respondents who were not good work discipline had a risk of 7.5 times performing poorly. There is a simultaneous influence between work environment, motivation, and work discipline on performance (Fhitung > Ftabel). There is an influence of Work Environment, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance and the simultaneous relationship between the work environment, motivation, and work discipline on performance*

Keywords *: work discipline; performance; work environment; motivation.*

PENDAHULUAN

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu

pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan/organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang pegawai. istilah kinerja digunakan dalam pengertian kinerja seorang pegawai atau sekelompok pegawai (ternilai) yang dievaluasi dalam evaluasi kinerja, bukan kinerja organisasi (Wirawan, 2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi, ilmu, pengetahuan, kemampuan, kemauan dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2012).

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, fasilitas yang tersedia seperti ruang ibadah, rua ng yang cukup nyaman untuk bekerja, kelengkapan alat, penerangan, suhu, kebisingan, fentilasi yang baik, jam kerja yang sesuai dengan tugas. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan tingkat kepuasan pegawai (Sofyan, 2013).

Motivasi berhubungan dengan kekuatan (dorongan) yang ada di dalam diri manusia, sehingga menunjukkan pada kondisi-kondisi yang menyebabkan adanya keragaman intensitas, kualitas, arah, dan lamanya perilaku kerja (Hartatik, 2014). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku (Hartatik, 2014). Bedasarkan survei awal yang dilakukan, kinerja Pegawai di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir tidak optimal kerjanya, seperti setelah mereka selesai kegiatan atau pertemuan SPJ tidak langsung dikerjakan, dikerjakan apabila adanya pemeriksaan. Sedangkan bedasarkan survei awal terhadap 5 Pegawai di Puskesmas Sapat, 3 orang pegawai mengatakan motivasi bekerja pun kurang alasan mereka yaitu pimpinan tidak memberikan semangat kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan atau tidak ada memberikan pujian kepada pegawai yang telah mencapai target kerja. Pegawai yang bekerja semaunya sendiri atau kurang mentaati peraturan saat bekerja seperti contoh kurang terjaganya kebersihan lingkungan puskesmas dan kamar mandi yang kurang bersih. Sedangkan observasi dari Pegawai TU tentang disiplin terdapat beberapa karyawan yang sering tidak datang kantor. Sedangkan observasi dari Pegawai TU tentang disiplin terdapat beberapa karyawan yang sering tidak datang kantor.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan analitik kuantitatif, dengan menggunakan desain penelitian cross sectional karena penelitian pada beberapa populasi yang diamati pada waktu yang sama. Lokasi penelitian dilaksanakan di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir. Kegiatan penelitian ini dilaksanakan dimulai dari Maret 2020 s/d Oktober 2020. Pada penelitian ini adalah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Sapat yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi.

Variabel penelitian ini ada variabel depen yaitu kinerja pegawai, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Instrumen pada penelitian ini adalah memberikan kuesioner kepada pegawai di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir. Alat pengumpulan data untuk variabel dependen dengan menggunakan kuesioner yang telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengumpulan data dilakukan menggunakan *editing* (pengecekan data), *coding* (pemberian kode), *processing* (memproses data), dan *cleaning* (pembersihan data). Variabel dalam penelitian ini akan menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase dari tiap variabel yang berguna untuk mendapatkan gambaran umum. Tujuan analisis ini untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing

variabel yang diteliti. Analisis chi square bertujuan untuk menguji perbedaan proporsi dua atau lebih kelompok sampel. Analisis data dalam penelitian ini ingin diketahui apakah ada factor mempengaruhi motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir. Analisis multivariat dilakukan untuk melihat variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis multivariat yang digunakan adalah Regresi Logistik Ganda (Model Prediksi) dengan tingkat kepercayaan 95%.

HASIL

Tabel 1
Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sapat Tahun 2020

No	Kinerja Pegawai	N	Persentase (%)
1.	Tidak baik	19	51,4
2.	Baik	18	48,6
Jumlah		37	100,0

Sumber: data olahan

Tabel 1 dapat diketahui bahwa sebanyak 19 orang (51,4%) kinerja pegawai di Puskesmas Sapat tidak baik sedangkan 18 orang (48,6%) berkinerja baik. Tabel 2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 20 orang (54,1%) memiliki lingkungan kerja yang tidak baik, sedangkan 17 orang (45,9%) responden mempunyai lingkungan kerja yang baik. Tabel 3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 23 orang (62,2%) memiliki motivasi kerja yang baik sedangkan 14 orang (37,8%) responden mempunyai motivasi yang tidak baik. Tabel 4 dapat diketahui bahwa mayoritas disiplin kerja respon sebayak 21 orang (58,5%) tidak baik, sedangan 16 responden (43,2%) memiliki disiplin kerja yang baik.

Tabel 2
Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja di Puskesmas Sapat Tahun 2020

No	Lingkungan Kerja	N	Persentase (%)
1.	Tidak baik	20	54,1
2.	Baik	17	45,9
Jumlah		37	100,0

Sumber: data olahan

Tabel 3
Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja di Puskesmas Sapat Tahun 2020

No	Motivasi Kerja	N	Persentase (%)
1.	Tidak baik	14	37,8
2.	Baik	23	62,2
Jumlah		37	100,0

Sumber: data olahan

Tabel 4
Distribusi Responden Berdasarkan Disiplin Kerja di Puskesmas Sapat Tahun 2020

No	Disiplin Kerja	N	Persentase (%)
1.	Tidak baik	21	58,5
2.	Baik	16	43,2
Jumlah		37	100,0

Sumber: data olahan

Tabel 5
Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sapat Tahun 2020

NO	Lingkungan Kerja	Kinerja				Total		P Value	OR (95% CI)
		Tidak Baik		Baik					
		F	%	F	%	N	%		
1.	Tidak Baik	14	70	6	30	20	100		5,600
2.	Baik	5	29,4	12	70,6	17	100	0,014	(1,360-23,059)
	Total	19	51,4	18	48,6	37	100		

Sumber: data olahan

Tabel 5 dapat dilihat bahwa dari 20 orang responden dengan lingkungan kerja tidak baik 14 orang (70%) mempunyai kinerja yang tidak baik, sedangkan dari 17 responden yang dengan lingkungan kerja baik 5 orang (29,4%) memiliki kinerja yang tidak baik. Hasil uji statistik *chi square* didapat *P Value* 0,014 < α 0,05 maka H0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja di Puskesmas Sapat Tahun 2020. Hasil analisis keeratan hubungan diperoleh *Prevalen Odds Ratio* (POR) 5,600 (CI 95%: 1,360-23,059), yang artinya bahwa responden dengan lingkungan kerja rendah mempunyai resiko 5,6 kali berkinerja tidak baik dibandingkan dengan responden yang memiliki lingkungan kerja yang baik.

Tabel 6
Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sapat Tahun 2020

NO	Motivasi Kerja	Kinerja				Total		P Value	OR (95% CI)
		Tidak Baik		Baik					
		F	%	F	%	N	%		
1.	Tidak Baik	11	78,6	3	21,4	14	100		6,875
2.	Baik	8	34,8	15	65,2	23	100	0,010	(1,477-32,011)
	Total	**19**	**51,4**	**18**	**48,6**	**37**	**100**		

Sumber: data olahan

Tabel 6 dapat dilihat bahwa dari 14 orang responden yang memiliki motivasi kerja tidak baik 11 orang (78,6%) mempunyai kinerja yang tidak baik, sedangkan dari 23 responden yang memiliki motivasi kerja yang baik 8 orang (34,8%) memiliki kinerja yang tidak baik. Hasil uji statistik *chi square* didapat *P Value* 0,010 < α 0,05 maka H0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja di Puskesmas Sapat Tahun 2020. Dari hasil analisis keeratan hubungan diperoleh *Prevalen Odds Ratio* (POR) 6,875 (CI 95%: 1,477-32,011), yang artinya bahwa responden yang motivasi kerja rendah mempunyai resiko 6,8 kali berkinerja tidak baik dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi kerja yang baik.

Tabel 7
Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sapat Tahun 2020

NO	Disiplin Kerja	Kinerja				Total		P Value	OR (95% CI)
		Tidak Baik		Baik					
		F	%	F	%	N	%		
1.	Tidak Baik	15	71,4	6	28,6	21	100		7,500
2.	Baik	4	25	12	75	16	100	0,005	(1,715-32,796)
	Total	**19**	**51,4**	**18**	**48,6**	**37**	**100**		

Sumber: data olahan

Tabel 7 dapat diketahui bahwa dari 21 orang responden yang memiliki disiplin kerja tidak baik, 15 orang (71,4%) diantaranya mempunyai kinerja yang tidak baik, sedangkan dari 16 responden yang memiliki disiplin kerja yang baik, 4 orang (25%) memiliki kinerja yang tidak baik. Hasil uji statistik *chi square* didapat *P Value* 0,005 < α 0,05 maka H0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja di Puskesmas Sapat Tahun 2020. Dari hasil analisis keeratan hubungan diperoleh *Prevalen Odds Ratio* (POR) 7,500 (CI 95%: 1,715-32,796), yang artinya bahwa responden yang disiplin kerja rendah mempunyai resiko 7,5 kali berkinerja tidak baik dibandingkan dengan responden yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Tabel 8
Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sapat Tahun 2020

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	2,931	0,048
Motivasi Kerja			
Disiplin Kerja			

Sumber: data olahan

Tabel 8 diperoleh nilai F_{hitung} adalah 2,931 besar dari F_{tabel} 2,88 (F_{hitung}>F_{tabel}), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang simultan antara lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir (pvalue 0,048) yang artinya Ha diterima. Tabel 9 menunjukkan dari 3 (tiga) variabel yang mempunyai nilai p < 0,25 adalah semua variabel ada 3 (tiga) variabel yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja. Sementara variabel lain yang memiliki nilai p > 0,25 dikeluarkan dari pemodelan multivariat.

Tabel 9
Hasil Seleksi Variabel Independen Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2020

Variabel	P Value	Keterangan
Lingkungan	0,014	Kandidat
Motivasi	0,010	Kandidat
Disiplin	0,005	Kandidat

Sumber: data olahan

Setelah dilakukan analisis multivariat terhadap 3 (tiga) variabel independen tersebut dengan kinerja di Puskesmas Sapat seperti terlihat pada tabel 10, maka variabel yang tertinggi nilai p nya dikeluarkan dari model pada analisis multivariat pemodelan kedua. Selanjutnya dilakukan analisis multivariat secara bertahap dengan mengeluarkan variabel independen yang nilai p nya > 0,05 dimulai dengan nilai p yang tertinggi.

Tabel 10
Analisis Multivariat (Pemodelan 1) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2020

Variabel Independen	P Value	OR	(95% CI)
Lingkungan	0,026	8,502	1,296-55,790
Motivasi	0.044	8,239	1,056-64,275
Disiplin	0,056	5,282	0,960-29,074

Sumber: data olahan

Tabel 11
Analisis Multivariat (Pemodelan 2) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2020

Variabel Independen	P Value	OR	(95% CI)
Lingkungan	0,017	8,331	1,459-47,552
Motivasi	0,014	10,205	1,610-64,666

Sumber: data olahan

Analisis data multivariat pemodelan ke 2 (dua) pada Tabel 11 didapatkan informasi bahwa dengan dikeluarkannya variabel disiplin kerja, terdapat perubahan nilai OR≥10% pada variabel motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel confounding terhadap variabel motivasi kerja, dengan demikian variabel disiplin kerja dimasukkan lagi kedalam pemodelan. Pada Tabel 12 terlihat adanya perubahan nilai OR≥10% pada variabel motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel confounding terhadap variabel motivasi kerja.

Tabel 12
Perubahan Nilai OR

Variabel Independen	OR Ada Disiplin	OR Tidak Ada Disiplin	Perubahan OR
Lingkungan	8,502	8,331	2.02%
Motivasi	8,239	10,205	23.85%
Disiplin	5,282	0	0

Sumber: data olahan

Tabel 13
Analisis Multivariat (Pemodelan Terakhir) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2020

Variabel Independen	P Value	OR	(95% CI)
Lingkungan	0,026	8,502	1,296-55,790
Motivasi	0.044	8,239	1,056-64,275
Disiplin	0,056	5,282	0,960-29,074

Omnibus Test = 0,000
Negelkerke R Square = 0,385
Sumber: data olahan

Dengan demikian variabel disiplin kerja dimasukkan lagi kedalam pemodelan terakhir karena sudah tidak ada lagi variabel yang bisa dikeluarkan seperti pada Tabel 13. Dari analisis data multivariat dengan 3 (tiga) kali pemodelan didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir. Lingkungan kerja yang tidak baik beresiko 8,5 kali terhadap kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan disiplin kerja yang baik (CI 95% : OR = 1,296-55,790).
2. Motivasi kerja berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir. Motivasi kerja yang tidak baik beresiko 8,2 kali terhadap kinerja yang tidak baik dibandingkan dengan motivasi kerja yang baik (CI 95% : OR = 1,056-64,275).
3. Variabel disiplin kerja confounding terhadap variabel motivasi kerja.
4. Model multivariat yang terbentuk sudah fit/layak digunakan, karena kemaknaan model signifikan (p value omnibus test < 0,001).
5. Nilai Negelkerke R square = 0,385 artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 38,5%, sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain (akses perjalanan ke puskesmas sapat susah).
6. Model multivariate yang terbentuk sudah layak digunakan, karena kemaknaan model signifikan (p value omnibus test < 0,001).

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sapat Tahun 2020

Hasil uji statistik chi square didapat P Value 0,014 < α 0,05 maka Ho ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja di Puskesmas Sapat Tahun 2020. Hasil analisis keeratan hubungan diperoleh Prevalen Odds Ratio (POR) 5,600 (CI 95%: 1,360-23,059), yang artinya bahwa responden dengan lingkungan kerja tidak baik mempunyai resiko 5,6 kali berkinerja tidak baik dibandingkan dengan responden yang memiliki lingkungan kerja yang baik.

Menurut Nuraini (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya airconditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sukmayanti (2018), menyatakan bahwa untuk pengaruh parsial lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), ttabel = 1,984, menunjukkan nilai Sig. (0,001) < α (0,05) dan thitung (3,472) > ttabel (1,984) maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jaya dkk (2017), menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama ini membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan kerja maka Semangat kerja akan semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sulistiawan dkk (2017) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II dapat diterima. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan menambah tingkat kinerja pegawai. Penelitian ini peneliti berasumsi bahwa lingkungan kerja sangat erat hubungannya dengan kinerja. Semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin baik kinerjanya. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, solusi peneliti adalah Para Penangung Jawab Instansi Kepala Puskesmas Sapat harus mampu menciptakan suasana lingkungan kerja yang mendukung untuk terciptanya lingkungan kerja yang tinggi dengan cara memperhatikan kondisi kerja, seperti kenyamanan ruangan, lingkungan kerja, dan fasiltas mendukung seperti perlengkapan alat-alat kerja agar merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja dan membuat hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan, keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelambapan, ventilasi, penerangan, kebersihan ruangan kerja.

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sapat Tahun 2020

Hasil uji statistik chi square didapat P Value 0,010 < α 0,05 maka H0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja di Puskesmas Sapat Tahun 2020. Hasil analisis keeratan hubungan diperoleh Prevalen Odds Ratio (POR) 6,875 (CI 95%: 1,477-32,011), yang artinya bahwa responden yang motivasi kerja tidak baik mempunyai resiko 6,8 kali berkinerja tidak baik dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi kerja yang baik. Menurut Hartatik (2014), Motivasi berhubungan dengan kekuatan (dorongan) yang ada di dalam diri manusia, sehingga menunjukkan pada kondisi-kondisi yang menyebabkan adanya keragaman intensitas, kualitas, arah, dan lamanya perilaku kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rukhayati (2018), menyatakan bahwa variabel motivasi, ternyata mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise, dimana nilai t hitung X1 = 2,203 pada taraf kesalahan 5% atau nilai koefisien regresi 0,05 > 0,039, hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jaya dkk (2017) menyatakan sebagaimana hasil uji regresi dengan bantuan program SPSS, pengaruh motivasi kerja memiliki koefisien = 0,375. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa motivasi kerja berpegaruh positif terhadap semangat kerja. Nilai p value sebesar = 0,000 yang lebih kecil dari .= 0,025 menunjukkan hasil ini signifikan, sehingga menerima hipotesis kedua. Hal ini menunjukkan semakin tinggi

motivasi kerja akan semakin tinggi semangat kerja. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, semakin rendah semangat kerja. Penelitian ini peneliti berasumsi bahwa motivasi sangat erat hubungannya dengan kinerja. Semakin tinggi motivasi maka semakin baik kinerjanya. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, solusi peneliti adalah untuk pimpinan Kepala Puskesmas agar dapat meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai seperti pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sapat Tahun 2020

Hasil uji statistik chi square didapat P Value 0,005 < α 0,05 maka H0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja di Puskesmas Sapat Tahun 2020. Hasil analisis keeratan hubungan diperoleh Prevalen Odds Ratio (POR) 7,500 (CI 95%: 1,715-32,796), yang artinya bahwa responden yang disiplin kerja rendahtidak baik mempunyai resiko 7,5 kali berkinerja tidak baik dibandingkan dengan responden yang memiliki disiplin kerja yang baik. Menurut Hartatik (2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rukhayati (2018) didapatkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, ternyata mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise, dimana nilai t hitung X2 = 4,166 pada taraf kesalahan 5% atau nilai koefisien regresi 0,05 > 0,000 ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Widari (2016) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (β) 0,555 (p<0.001; p=0,000). Hasil penelitian ini peneliti berasumsi bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja. Semakin tinggi disiplin karyawan maka semakin baik kinerjanya. Untuk menghasilkan disiplin kerja yang tinggi, solusi peneliti adalah pimpinan atau Kepala Puskesmas harus meningkatkan tingkat disiplin pada pegawai, sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya, memberikan dorongan kepada bawahan dengan menciptakan kondisi kerja yang mendukung seperti jam kerja, lamanya bekerja sehari, jenjang karir, penghargaan bagi yang taat aturan, dan hukuman bagi yang melanggar.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Sapat Tahun 2020

Tabel 8 diperoleh nilai F-hitung adalah 2,931 besar dari F-tabel 2,88 (F-hitung > F-tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang simultan antara lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir (p-value 0,048) yang artinya Ha diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sukmayanti (2018), menyatakan bahwa Secara simultan kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 52,0%. Sisanya yaitu sebesar 48,0% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Misalnya: budaya organisasi, iklim organisasi, etos kerja, kompensasi, disiplin kerja, komitmen, loyalitas dll. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa :

1. Kinerja Pegawai di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir dapat diketahui bahwa sebanyak 19 orang (51,4%) kinerja pegawai tidak baik sedangkan 18 orang (48,6%) berkinerja baik.
2. Ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir dengan p Value 0,014 < α 0,05. Dari hasil analisis keeratan hubungan diperoleh Prevalen Odds Ratio (POR) 5,600 (CI 95%:

1,360-23,059), responden dengan lingkungan kerja tidak baik mempunyai resiko 5,6 kali berkinerja tidak baik dibandingkan dengan responden yang memiliki lingkungan kerja yang baik.

3. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir dengan p value 0,010 < α 0,05. Dari hasil analisis keeratan hubungan diperoleh Prevalen Odds Ratio (POR) 6,875 (CI 95%: 1,477-32,011), responden yang motivasi kerja tidak baik mempunyai resiko 6,8 kali berkinerja tidak baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik.
4. Ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir p value 0,005 < α 0,05. Dari hasil analisis keeratan hubungan diperoleh Prevalen Odds Ratio (POR) 7,500 (CI 95%: 1,715-32,796), responden yang disiplin kerja tidak baik mempunyai resiko 7,5 kali berkinerja tidak baik dibandingkan dengan responden yang memiliki disiplin kerja yang baik.
5. Ada pengaruh yang simultan antara lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir (Fhitung > Ftabel).

DAFTAR PUSTAKA

Hartatik, I. P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM.* Jogjakarta: Laksana.

Jaya, M. K., Sudibya, A., & Sudharma, N. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* , 6(2), 533-564.

Mangkunegara, A. P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No: PER/09/M.PAN/5/2007. *Tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah.* Jakarta.

Profil Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir 2020.

Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98-104.

Sofyan, D. K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18-23.

Sukmayanti, E. 2018. Pengaruh Peran Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 3(2), 99-115.

Sulistiawan, D., Riadi, S.S., & Maria, S. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(2), 61-69.

Undang-undang No. 36. Tahun 2009. *Tentang Kesehatan.* Jakarta.

Widari, T. 2016. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(3), 305-316.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian).* Jakarta: Penerbit Salemba Empat.