

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS KRAMAT KABUPATEN TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Nadiah Ayu Rosyidah**

**NPM: 4118500179**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2025**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS KRAMAT KABUPATEN TEGAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Menyusun Skripsi Pada

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**Nadiah Ayu Rosyidah**

**NPM: 4118500179**

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

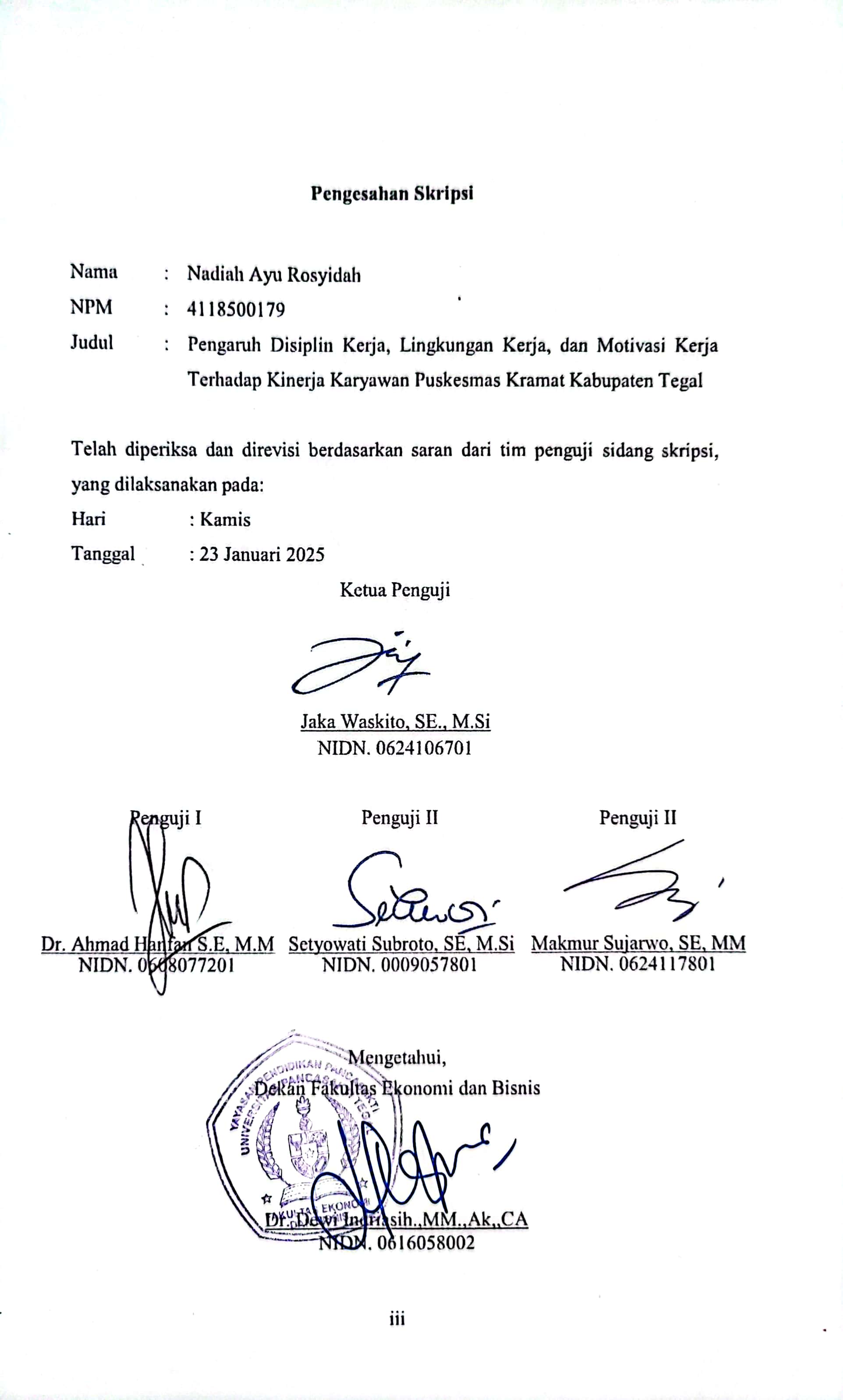
**Universitas Pancasakti Tegal**

**2025**

* Latar belakang masalahnya diperbaiki.. jangan tiba2 menjelaskan tentang sumber daya manusia.
* Latar belakang masalah itu penyajiannya seperti piramida terbalik, jadi diawali dari hal umum dulu, baru kemudian masuk ke khusus secara bertahap, diawali dari variabel Y dulu baru kemudian masing2 variabel X, dan kemudian bagaimana hubungannya masing2 variabel X dengan Y. Kemudian apa alasannya mengapa memilih Puskesmas Kramat yang dijadikan objek penelitian.
* Cara membuat kutipan pustaka juga banyak yang salah. Baca Buku Pedoman Skripsi FEB bagaimana cara membuat kutipan, kemudian diperbaiki….

Perbaiki ya……





MOTTO DAN PERSEMBAHAN

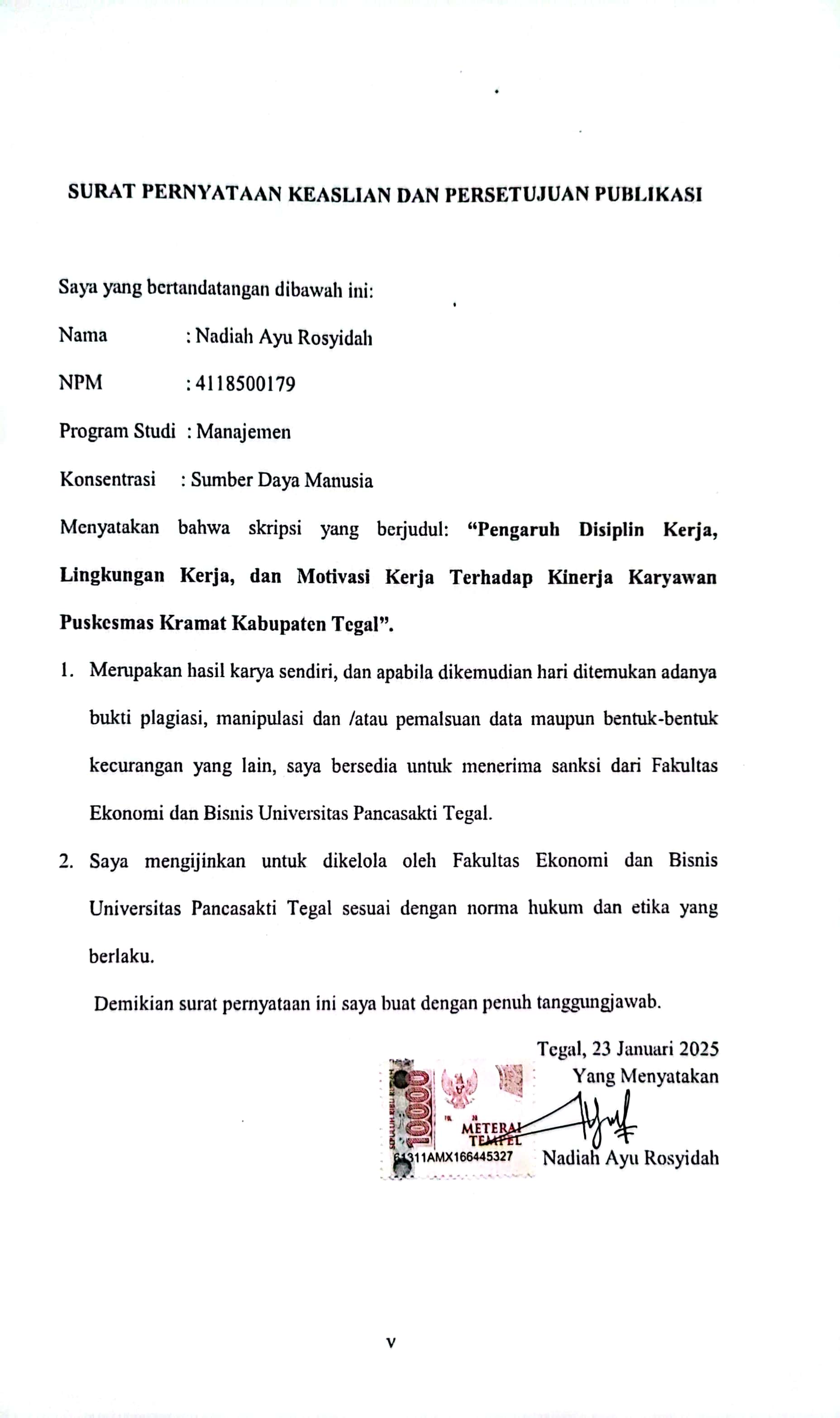
**MOTTO**

Tidak ada kesusksesan tanpa kerja keras. Teruslah berusaha dan jangan bandingkan prosesmu dengan orang lain. Karena setiap orang mempunya proses perjalanan hidup yang berbeda-beda. “Allah mengetahui semua tentangmu dan ia tak akan pernah berhenti mengajarimu (arti kehidupan)”.

**PERSEMBAHAN**

Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang atas kemudahan serta karunianya. Akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat diselsesaikan. Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya tercinta Ibu Markonah dan Alm. Bapak Agus Awal (semasa hidupnya) terimakasih banyak selalu mendoakan dan memberikan support saya tanpa pamrih. Untuk Alm. Ayah saya yakin Ayah selalu mendampingi dan sekarang bangga melihat saya akhirnya bisa melewati proses penyusunan skripsi ini.
2. Untuk diri saya terimakasih kuat dan bertahan so proud.
3. Kepada partner special Hery Setiawan A.Md.T yang selalu menemani dan menjadi support system utama dikala duka maupaun suka. Akhirnya saya bisa melawati proses penyusunan skripsi ini. Untuk keluarga besar saya Bani Bapak Kasan dan Ibu Solikha terimakasih banyak. Terutama saudara saya Faozan Bakhri S.M. dan Arkhan Yuda Harnindito S.Pi dan saudari saya Nihal Salsabila.
4. Rekan-rekan seperjuangan Tasya, Selvi, Mita, Obit, Khafid, dan Moh. Aditya Fahmi Ilmi, S.M. yang telah banyak membantu dalam proses pembuatan skripsi ini samapai selesai.
5. Dosen pembimbing 1 Bapak Dr. Ahmad Hanfan S.E, M.M. dan Dosen Pembimbing 2 Bapak Deddy Prihadi S.E, M.Kom. yang telah membimbing dan membantu proses penyusunan skripsi sampai selesai.
6. Terakhir terimakasih almamater tercinta Universitas Pancasakti Tegal.



ABSTRAK

**Nadiah Ayu Rosyidah, 2025.** Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal.

Seiring dengan berkembangnya zaman dan semakin kompleksnya permaslahan kesehatan, tantangan bagi puskesmas pun semakin berat. Kinerja karyawan merupakan pekerjaan atau peranan dalam organisasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atau kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal. Metode analisis yang digunakan adalah metode susksesive interval, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini adalah 1) Dari pengujian secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai sig = 0,003 < 0,05. 2) Dari pengujian secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai sig = 0,030 < 0,05. 3) Dari pengujian secara parsial motivasi kerja terhadap pegawai diperoleh nilai sig = 0,000 < 0,05. Dari pengujian secara simultan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja 0,000 < 0,05.

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal. 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal. 3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal. 4) Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja**

*ABSTRACK*

**Nadiah Ayu Rosyidah, 2025**. *The Influence of Work Discipline, Work Environment, and Work Motivation on the Performance of Employees at the Kramat Health Center, Tegal Regency*.

*Along with the development of the era and the increasing complexity of health problems, the challenges for health centers are getting harder. Employee performance is a job or role in an organization that is achieved by someone in carrying out the tasks assigned to him based on his skills, experience and sincerity and the time of his duties in accordance with the responsibilities given to him*.

*The method in this study uses a quantitative approach. The type of data and data sources used in this study are primary data. The number of samples in this study was 50 employees of the Kramat Health Center, Tegal Regency. The analysis method used is the successive interval method, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination*.

*Based on the results of this study are 1) From the partial test of work discipline on performance, the sig value is obtained = 0.003 < 0.05. 2) From the partial test of work environment on performance, the sig value is obtained = 0.030 < 0.05. 3) From the partial test of work motivation on employees, the sig value is obtained = 0.000 < 0.05. From the simultaneous test of the influence of work discipline, work environment, and work motivation simultaneously on performance 0.000 < 0.05*.

*The conclusion of this study is as follows: 1) Work Discipline has a positive and significant effect on the Performance of Employees of the Kramat Health Center, Tegal Regency. 2) Work Environment has a positive and significant effect on the Performance of Employees of the Kramat Health Center, Tegal Regency. 3) Work Motivation has a positive and significant effect on the Performance of Employees of the Kramat Health Center, Tegal Regency. 4) Work Discipline, Work Environment and Work Motivation together have an effect on the Performance of Employees of the Kramat Health Center, Tegal Regency.*

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

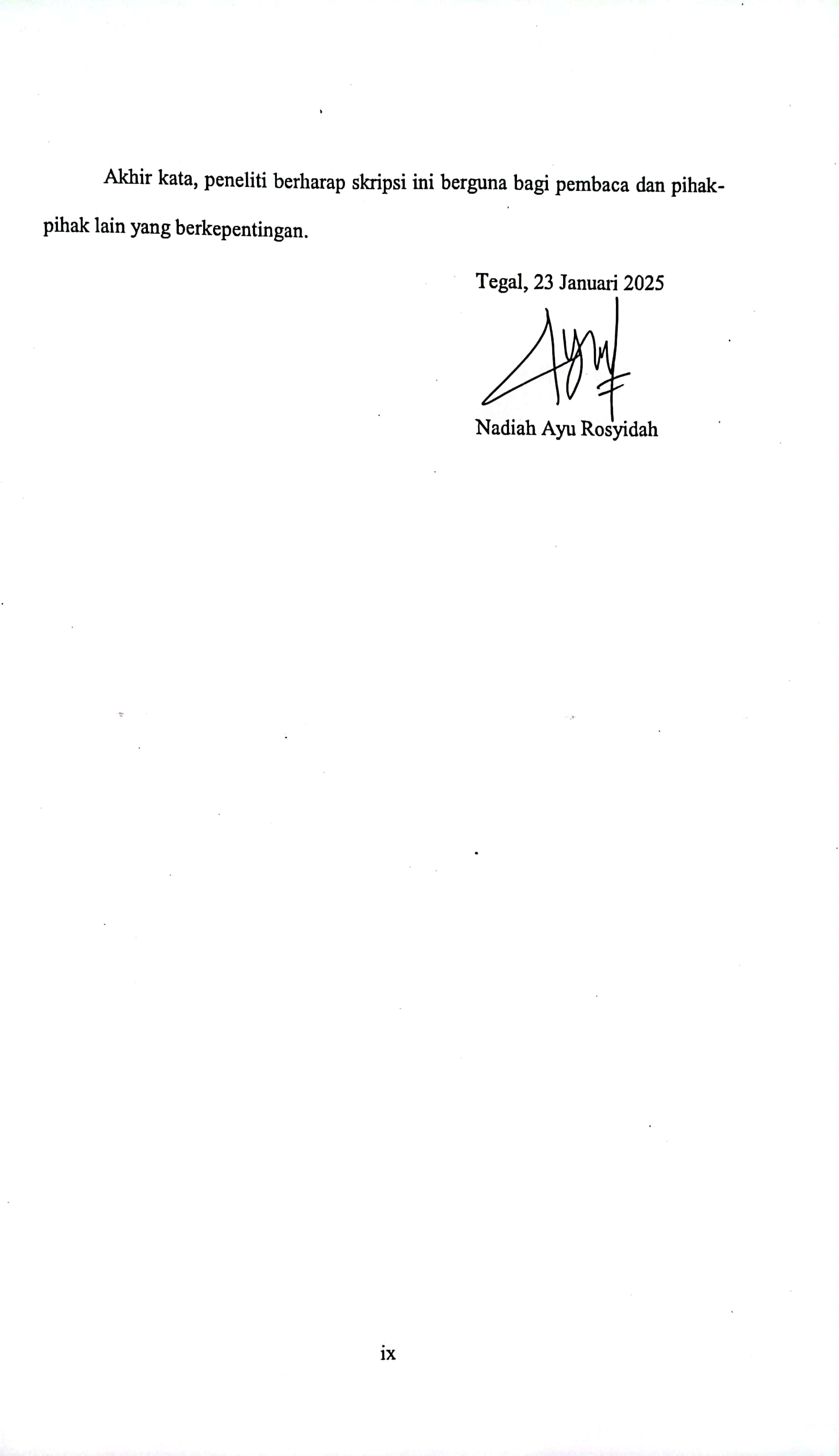
KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah swt, berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kramat KabupatenTegal”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Strata Satu (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dewi Indriasih, S.E., M.M., Ak., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Ahmad Hanfan S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran, dan motivasi kepada peneliti.
4. Deddy Prihadi, S.E., M.Kom., Selaku Dosen Pembimbing II yang juga sudah membimbing, memberikan saran, dan motivasi kepada peneliti.

Kami menyadari penelitian untuk skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnan skripsi ini.



DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc186223735)

HALAMAN [PERSETUJUAN SKRIPSI ii](#_Toc186223736)

HALAMAN [PENGESAHAN SKRIPSI iii](#_Toc186223737)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv](#_Toc186223738)

[SURAT PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI v](#_Toc186223739)

[ABSTRAK vi](#_Toc186223740)

*[ABSTRACK](#_Toc186223741)* [vii](#_Toc186223741)

[KATA PENGANTAR viii](#_Toc186223742)

[DAFTAR ISI x](#_Toc186223743)

[DAFTAR TABEL xii](#_Toc186223744)

[DAFTAR GAMBAR xiii](#_Toc186223745)

[DAFTAR LAMPIRAN xiv](#_Toc186223746)

[BAB I: PENDAHULUAN 1](#_Toc186223747)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc186223748)

[B. Rumusan Masalah 9](#_Toc186223749)

[C. Tujuan Penelitian 10](#_Toc186223750)

[D. Manfaat Penelitian 10](#_Toc186223751)

[BAB II : TINJAUAN PUSTAKA 12](#_Toc186223752)

[A. Landasan Teori 12](#_Toc186223753)

[1.Kinerja Karyawan 12](#_Toc186223754)

[2.Disiplin Kerja 19](#_Toc186223755)

[3.Lingkungan Kerja 22](#_Toc186223756)

[4.Motivasi Kerja 35](#_Toc186223757)

[B. Studi Penelitian Terdahulu 45](#_Toc186223758)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 47](#_Toc186223759)

[D. Hipotesis 50](#_Toc186223760)

[BAB III : METODOLOGI PENELITIAN 52](#_Toc186223761)

[A. Jenis Penelitian 52](#_Toc186223762)

[B. Populasi dan Sampel 52](#_Toc186223763)

[C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 53](#_Toc186223764)

[D. Teknik Pengumpulan Data 57](#_Toc186223765)

[E. Uji Validitas dan Uji Realibilitas Instrumen Penelitian 58](#_Toc186223766)

[F. Teknik Analisis Data 60](#_Toc186223767)

[BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN 72](#_Toc186223768)

[A. Gambaran Umum Objek Penelitian 72](#_Toc186223769)

[B. Hasil Penelitian 77](#_Toc186223770)

[C. Pembahasan 93](#_Toc186223773)

[BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN 98](#_Toc186223774)

[A. Kesimpulan 98](#_Toc186223775)

[B. Saran 98](#_Toc186223776)

[DAFTAR PUSTAKA 101](#_Toc186223777)

[LAMPIRAN 104](#_Toc186223778)

DAFTAR TABEL

**Tabel Halaman**

1. Data ketidak hadiran karyawan UPTD Puskesmas Kramat 4
2. Data Ruangan dan Isinya 6
3. Jumlah karyawan non-medis Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal 53
4. Operasional Variabel 55
5. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 78
6. Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur 78
7. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan 79
8. Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja 79
9. Hasil Uji Validitas Variabel Item Kinerja 81
10. Hasil Uji Validitas Variabel Item Disiplin Kerja 81
11. Hasil Uji Validitas Variabel Item Lingkungan Kerja 82
12. Hasil Uji Validitas Variabel Item Motivasi Kerja 83
13. Hasil Uji Realibitas Variabel Kinerja 83
14. Hasil Uji Realibitas Variabel Disiplin Kerja 84
15. Hasil Uji Realibitas Variabel Lingkungan Kerja 84
16. Hasil Uji Realibitas Variabel Motivasi Kerja 85
17. Hasil Uji Normalitas 86
18. Hasil Uji Multikolonieritas 87
19. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 89
20. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) 91
21. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) 92
22. Uji Analisis Koefisien Determinasi 93

DAFTAR GAMBAR

**Gambar Halaman**

1. Kerangka Berpikir Penelitian 50
2. Uji Parsial (t) 67
3. Uji f (Simultan) 69
4. Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Kramat 74
5. P-Plot of Regression 87
6. Grafik Histogram 87
7. Hasil Uji Heteroskedastisitas 88

DAFTAR LAMPIRAN

**Lampiran Halaman**

1. Kuesioner Penelitian 105
2. Data Tabulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) 111
3. Data Tabulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1) 112
4. Data Tabulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) 113
5. Data Tabulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X3) 114
6. Data Tabulasi Variabel Kinerja (Y) 115
7. Data Tabulasi Variabel Disiplin Kerja (X1) 117
8. Data Tabulasi Variabel Lingkungan Kerja (X2) 118
9. Data Tabulasi Variabel Motivasi Kerja (X3) 121
10. Prosedur MSI dengan Excel 123
11. Tabulasi Data MSI Variabel Kinerja (Y) 125
12. Tabulasi Data MSI Variabel Disiplin Kerja (X1) 127
13. Tabulasi Data MSI Variabel Lingkungan Kerja (X2) 129
14. Tabulasi Data MSI Variabel Motivasi Kerja (X3) 131
15. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) 133
16. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1) 135
17. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) 137
18. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3) 139
19. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) 141
20. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1) 142
21. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) 143
22. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X3) 144
23. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas) 145
24. Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolonieritas) 146
25. Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas) 147
26. Analisis Regresi Linier Berganda 148
27. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) 149
28. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) 150
29. Analisis Koefisien Determinasi 151
30. Pra Survei Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal 152
31. Data Wawancara Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal 153
32. Distribusi Tabel t 157
33. Distribusi Tabel F 158
34. Surat ijin balasan penelitian 162

BAB I

**PENDAHULUAN**

1. Latar Belakang Masalah

Perubahan globalisasi dan kondisi masyarakat saat ini sering kita jumpai beberapa persoalan yang menyebabkan suatu perusahaan/lembaga tidak dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan, baik karena ketidakmampuan untuk bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi saat ini maupun karena kinerja. Sumber Daya Manusianya sendiri terlalu rendah, padahal manusia merupakan komponen terpenting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara umum disebutkan bahwa makin efektif suatu pelayanan kesehatan masyarakat yang diberikan maka semakin tinggi pula mutu pelayanan kesehatan masyarakat tersebut. Pelayanan kesehatan bermutu yang diberikan pasien merupakan tolak ukur bagi mereka (Mangkunegara, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab dalam menjalankan operasional organisasi. Keuletan dalam bekerja, ketangkasan, keahlian, dan kemampuan dalam menjalankan tugas sangat diperlukan dalam menjalankan kewajiban sebagai seorang pekerja. Kemampuan bisnis untuk berkembang dan maju sangat bergantung pada perilaku kerja karyawannya. Jika perilaku kerja karyawan sangat baik, hasilnya juga akan baik. Namun demikian jika perilaku kerja seseorang buruk, maka hasil yang diperoleh juga buruk, dan tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal (Sutrisno, 2019:289).

Saat ini Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan di indonesia. Sebagai institusi yang berada di garda terdepan, Puskesmas memiliki peran penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Seiring dengan berkembangnya zaman dan semakin kompleksnya permaslahan kesehatan, tantangan bagi puskesmas pun semakin berat. Kinerja karyawan merupakan pekerjaan atau peranan dalam organisasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atau kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bangun, 2017).

Puskesmas Kramat merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang berada di Kecamatan Kramat, Kabupaten Tegal. Puskesmas ini berperan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di wilayah tersebut. dengan berbagai program unggulan yang ditawarkan, puskesmas kramat terus berupaya memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Namun, perlu dilakukan upaya untuk mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi, seperti keterbatasan sumber daya dan perilaku masyarakat, agar pelayanan dapat lebih optimal dan merata. (Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal, 2025).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan karyawan tercapai dan menghasilkan kepuasan dalam bekerja (Saemi, 2019).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk fisik lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengamanan, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat ditekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya (Nurhaisya *et al.*, 2023).

Menurut Hasibuan (2019:124) motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kebutuhan dan tujuan karyawan yang terpenuhi, nilai dan keyakinan yang selaras dengan tujuan Puskesmas, minat dan bakat yang sesuai dengan pekerjaan, serta kepercayaan diri dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, faktor eksternal meliputi pengakuan dan apresiasi atas kinerja, gaji dan insentif yang adil, peluang untuk pengembangan diri melalui pelatihan, lingkungan kerja yang kondusif, serta kepemimpinan yang inspiratif dan suportif. Semua faktor ini berkontribusi pada tingkat motivasi karyawan, yang pada gilirannya sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal. Motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya*.*

Berbagai upaya telah dilakukan oleh instansi agar dapat mencapai tujuan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan, maka Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal berupaya untuk mengembangkan para karyawan untuk terus untuk aktif dalam bekerja. Salah satu upaya yang dilakukan adalah berusaha agar para karyawan merasa puas bekerja Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal. Faktor yang sangat penting dalam keberhasilan instansi adalah salah satu-satunya pelaksanaan karyawan dapat dilihat dari data ketidakhadiran karyawan. Berikut adalah data ketidakhadiran karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal 2023:

**Tabel 1**

**Data ketidak hadiran karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal 2023**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Hari Kerja | Sakit | | Izin | Cuti |
| 1 | Januari | 50 | 26 | 2 | | 2 | 6 |
| 2 | Februari | 50 | 26 | 6 | | - | 9 |
| 3 | Maret | 50 | 26 | - | | 3 | 8 |
| 4 | April | 50 | 26 | - | | 1 | 5 |
| 5 | Mei | 50 | 26 | 2 | | - | 8 |
| 6 | Juni | 50 | 26 | 2 | | 2 | 9 |
| 7 | Juli | 50 | 26 | 1 | | - | - |
| 8 | Agustus | 50 | 26 | 6 | | 3 | 7 |
| 9 | September | 50 | 26 | 5 | | - | 11 |
| 10 | Oktober | 50 | 26 | 7 | | 4 | 8 |
| 11 | November | 50 | 26 | 5 | | 2 | 10 |
| 12 | Desember | 50 | 26 | 3 | | 2 | 13 |
| **JUMLAH** | | | | | **38** | **19** | **104** |

Sumber : Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan terlihat beberapa karyawan yang masih absen karena sakit, izin dan cuti. Adanya karyawan yang masih kurang disiplin sering izin dan cuti akan menyebabkan pelayanan terganggu karena jumlah SDM yang kurang di hari pelayanan. Hal ini akan berdampak bagi pasien karena akan terjadinya antrian yang cukup lama sehingga pasien akan terlayani tidak maksimal. Hal ini mengakibatkan tidak optimalnya pelayanan kepada pasien sehingga, pasien ada yang mengeluh dan tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan. Banyaknya cuti dan izin sakit baik secara mendadak atau tidak sangat berpengaruh pada kinerja karyawan serta berpengaruh pada pelayanan yang ada di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

Fenomena permasalahan mengenai disiplin kerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal, adalah disiplin kerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal yang cenderung rendah berdasarkan hasil wawancara awal diketahui bahwa masih banyak karyawan yang datang terlambat lebih dari 15 menit tidak sesuai ketentuan yang sudah ditetapkan instansi. Faktor yang menyebabkan karyawan datang terlambat karena terkendala pada kendaraan, padatnya lalu lintas yang dilaluinya serta ketika jam istirahat banyak karyawan yang keluar untuk beristirahat namun seringkali terdapat karyawan yang terlambat untuk masuk jam kantor setelah jam istirahat selesai. Selain keterlambatan ada juga karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan serta karyawan yang pulang cepat dari jam pulang biasannya disebabkan oleh faktor-faktor tertentu berupa kedatangan tamu penting dirumah atau kepentingan yang mendadak (Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal, 2025).

Fenomena permasalahan terjadi di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik diantaranya seperti penerangan yang masih kurang baik hal ini disebabkan karena terdapat lampu yang berkapasitas watt kecil dan masih kurang adanya lampu-lampu di setiap ruangan sehingga dalam penerangan masih sangat minim, kondisi suhu udara di dalam ruangan terasa panas karena terdapat ruangan yang tidak menggunakan AC hanya terdapat beberapa kipas angin tetapi tidak sesuai dengan luas ruangan sehingga untuk ruangan yang cukup besar terasa panas (Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal, 2025).

**Tabel 2**

**Data Ruangan dan Isinya**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama Ruangan** | **Isi Ruangan** | **Keterangan** |
| **1** | Ruang Pendaftaran | 1. Meja pendaftaran 2. Kursi tunggu 3. Komputer 4. Dokumen pasien 5. Formulir pendataran | 1. Kurang Layak 2. Kurang Layak 3. Layak 4. Layak 5. Layak |
| **2** | Ruang Tunggu | 1. Kursi tunggu 2. Majalah 3. TV 4. Dispenser 5. Papan informasi | 1. Kurang Layak 2. Kurang Layak 3. Kurang Layak 4. Kurang Layak 5. Kurang Layak |
| **3** | Ruang Konsultasi | 1. Meja konsultasi 2. Kursi 3. Alat pemeriksaan (timbangan, tensimeter, stetoskop) | 1. Layak 2. Kurang Layak 3. Layak |
| **4** | Ruang Periksa | 1. Meja periksa 2. Tempat tidur pasien 3. Alat medis (termometer, alat diagnostik) | 1. Layak 2. Kurang Layak 3. Layak |
| **5** | Ruang Obat | 1. Rak obat 2. Lemari penyimpanan obat 3. Meja kerja apoteker 4. Peralatan pengukuran dosis | 1. Kurang Layak 2. Kurang Layak 3. Layak 4. Layak |
| **6** | Ruang Kesehatan Ibu dan Anak | 1. Tempat pemeriksaan ibu hamil 2. Alat ukur tinggi dan berat badan 3. Materi edukasi | 1. Layak 2. Kurang Layak 3. Kurang Layak |
| **7** | Ruang Imunisasi | 1. Meja vaksin 2. Kursi 3. Peralatan imunisasi 4. Dokumen vaksinasi 5. Lemari es untuk vaksin | 1. Layak 2. Kurang Layak 3. Kurang Layak 4. Layak 5. Layak |
| **8** | Ruang Pendidikan Kesehatan | 1. Papan tulis 2. Buku dan materi edukasi 3. Kursi 4. Meja 5. Alat peraga | 1. Kurang Layak 2. Kurang Layak 3. Kurang Layak 4. Kurang Layak 5. Layak |
| **9** | Ruang Administrasi | 1. Meja administrasi 2. Komputer 3. Dokumen administrasi 4. Printer 5. Arsip | 1. Kurang Layak 2. Layak 3. Layak 4. Kurang Layak 5. Layak |
| **10** | Ruang Pertemuan | 1. Meja rapat 2. Kursi 3. Proyektor 4. Layar 5. Papan tulis 6. Materi presentasi | 1. Kurang Layak 2. Kurang Layak 3. Kurang Layak 4. Kurang Layak 5. Kurang Layak 6. Kurang Layak |

Sumber: Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal 2025

Pada lingkungan kerja non fisik permasalahan yang terjadi adalah kesulitan karyawan untuk saling berkomunikasi antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, hal ini karena hubungan antara karyawan lama dengan karyawan baru kurang membaur sehingga menyebabkan rasa ketidaknyamanan untuk karyawan baru dan terjadi *miss communication* antar karyawan dengan karyawan lain. Data presentasi kondisi dari ruangan puskesmas dan isinya sekitar 99% masih dalam kondisi baik dan layak pakai . (Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal, 2025).

Fenomena permasalahan yang terjadi di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal, terdapat beberapa permasalahan terkait motivasi kerja, berdasarkan hasil wawancara, fenomena gaji rendah adalah suatu keadaan di mana upah atau gaji yang diterima oleh pekerja atau karyawan berada di bawah tingkat yang seharusnya, baik berdasarkan standar pasar, standar hidup, maupun produktivitas yang dihasilkan. Fenomena ini dapat ditemukan di berbagai sektor pekerjaan dan di berbagai negara, meskipun intensitasnya dapat berbeda-beda. Fenomenabeban kerja merujuk pada jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam jangka waktu tertentu, yang sering kali dikaitkan dengan tingkat stres, kelelahan, dan kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat mempengaruhi produktivitas, kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan, serta kualitas hasil kerja mereka. Sedangkan fenomena pengefmbangan diri merujuk pada proses di mana individu berusaha meningkatkan potensi pribadi mereka dalam berbagai aspek kehidupan, seperti keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kemampuan emosional. Pengembangan diri ini dapat mencakup berbagai kegiatan, mulai dari pendidikan formal, pelatihan, hingga refleksi diri dan perubahan perilaku yang bertujuan untuk menjadi versi terbaik dari diri seseorang. Fenomena pengembangan diri sangat penting dalam konteks pribadi, sosial, dan profesional. Proses ini memberi individu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, baik dalam konteks pribadi maupun karier. Hal ini dapat berdampak pada kinerja tenaga kesehatan, seperti penurunan kualitas pelayanan, absensi yang tinggi, dan kurangnya inisiatif dalam meningkatkan kualitas kerja (Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal, 2025).

Berdasarkan uraian fenomena-fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk itu peneliti menetapkan judul. **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal.**”

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal?

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab masalah-masalah yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

1. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penilitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

1. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Penelitian ini bisa dapat memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan khusunya disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan informasi untuk karyawan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja sehingga lingkungan kerja merasa nyaman dan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan.

BAB II

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. Landasan Teori

## **Kinerja Karyawan**

1. **Pengertian Kinerja**

Menurut Veithzal (2017:309) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Samsudin (2018:195) kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Abdullah (2015:331) mengatakan bahwa dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance*  yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemapuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Menurut Moeheriono (2017:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sementara menurut Abdullah (2017:3) menyimpulkan kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana.

Sinambela (2017:483) mengungkapkan bahwa kinerja adalah kesediaan sesorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jadi kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

1. **Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Veithzal (2017:311) Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu: manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang diuganakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan dating, dan manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaa, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawannya. Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

1. Mengetahui pengembangan yang meliputi: identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentuka gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja dan mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap system SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan tentang SDM dan memabntu untuk memenuhi persyaratan hukum.
5. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Samsudin (2018:81) menyimpulkan bahwa pada umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor individu, meliputi kemapuan, kreatifitas, iovasi, inisiatif, kemaua, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
2. Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan dalam organisasi.
3. Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat kerja yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kesetaraan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.
4. **Pengukuran Kinerja**

Dalam suatu ukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari rasa jawabnya ketika menjalankan tugas dan dapat dilihat dari kepatuhan dan loyalitas ketika menjalankan tugas dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan akan menjadi optimal, bilamana diintegerasikan dengan suatu komponen dan dibarengi dengan keinginan yang ikhlas, dan sertamenyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya. Bangun (2017:15) menegaskan terdapat tiga variabel yang sangat penting dan yang harus dipertimbangkan dalam pengukuran kinerja, sebagai berikut :

1. Kinerja berbasis pelaku

Lebih menekankan pada pelaksana kinerja, dan penilaian kinerja yang telah difokuskan pada pelaku dengan atribut, karakteristik dan kualitas personal yang dipandang sebagai faktor utama dalam kinerja.

1. Kinerja berbasis hasil kerja

Hal ini tidak semata-mata berfokus kepada faktor karyawan, namun juga berkonsentrasi pada perilaku yang seseorang dalam melakukan kerja.

1. Kinerja berbasis hasil kerja

Hal ini difokuskan pada pengukuran hasil, dan selain itu juga harus tetap dalam memperhatikan suatu faktor-faktor perilaku yang dengan kualitas personal.

1. **Standar Kinerja Yang Efektif**

Standar kinerja yang efektif adalah standar kinerja yang dibuat berdasarkan pekerjaan yang tersedia di organisasiitu, dipahami, disetujui, spesifikasi, terukur, berorientasi pada waktu, tertulis dan terbuka untuk menerima perubahan.

Dengan demikian karyawan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan dengan sungguh-sungguh karena karyawan juga merasa punya tanggung jawab terhadap apa yang sudah diputuskan bersama itu. Menurut Bangun (2017) terdapat depalan standar kinerja yang efektif, yaitu :

1. Standar yang dibuat berdasarkan pekerjaa. Jadi kalau ada beberapa orang membuat pekerjaan yang sama maka berarti untuk mereka yang sama pekerjaanya itu menggunakan standar yang sama, bukan masing-masing orang satu standar.
2. Standar harus dapat dicapai. Maksudnya karyawan yag akan melaksanakan pekerjaannya bukan mengada-ada tetapi riil sesuai dengan kenyataan yang harus dikerjakan oleh karyawan. Dan dalam praktiknya sedikit ditinggikan untuk maksud memeberikan tantangan kepada karyawan agar karyawan ternotivasi untuk berprestasi.
3. Standar harus dapat dipahami. Maksudnya harus dibuat sejelas-jelasnya sehingga mudah dipahami oleh siapapun, termasuk oleh karyawan yang berkepentingan,sehingga tidak mengundang multitafsir. Oleh karena itu, standar kinerja harus benar-benar dapat dipahami oleh semua pihak.
4. Standar harus disepakati. Maksudnya standar yang akan digunakan untuk penilaian kinerja harus ditetapkan berdasarkan kesepakatan anatar manajer yang mewakili perusahaan dan karyawan dalam satu unit kerja yang akan melaksanakan pekerjaan itu. Kesepakatan disini mengandung makna karyawan dilibatkan dalam pembahasan sampai dengan merumuskan standar itu.
5. Standar harus spesifik dan terukur. Spesifik maksud mengandung pengertian yang khusus untuk pekerjaan itu, dan terukur artinya dinyatakan secara kuantitatif dalam bentuk angka, persen, satuan ukuran, satuan timbangan, satuan takaran, dan satuan kuantitaif lainnya.
6. Standar harus berorientasi pada waktu. Maksudnya harus ada batas waktu yang jelas untuk melaksanakannya, sehingga cukup memadai bagi seseorang karyawan untuk memahami dengan sungguh-sungguh, melaksanakan dengan sebaik-baiknya, memeperbaiki bila terjadi kesalahan serta meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaannya.
7. Standar harus teliti. Maksdunya agar standar itu mudah diingat, karena kalau ada tertulis setiap saat karyawan dapat membaca. Karena sering dibaca lalu memudahkan karyawan mengingatnya.
8. Standar dapat berubah. Maksudnya standar itu harus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan tekonologi, sehingga sewaktu-waktu diperlukan berubah karen.a tuntutan ilmu pengetahuan dan tekonologi, maka standar itu dapat menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi.
9. **Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:75) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan yang meliputi ketepatan, keterampilan dan kebersihan.

1. Kuantitas kerja

Setiap karyawan harus memenuhi syarat dari perusahaan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai meliputi out put rutin dan non rutin atau ekstra.

1. Tanggung jawab

Yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan

1. Sikap yang meliputi sikap karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama terhadap perusahaan.

## **Disiplin Kerja**

* 1. **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2019:86) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai- nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan *indispliner* yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

* 1. **Faktor-faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019:92) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

1. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.
   1. **Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Permatasari et al., (2020) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

1. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
2. Mampu mamanfatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik
3. Norma. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karywan selama dalam perubahan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:
4. Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
5. Mengikut cara kerja yang ditentukan perusahaan
6. Tangung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan mrnyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang ditentukan perusahaan.

## **Lingkungan Kerja**

1. **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja karyawan. Yang bentuknya dapat berupa lingkunganmateri seperti tempat dan sarana produksi , serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Pengertian lingkungan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Nasution & Basem (2020) adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.”

Menurut Apridani et al., (2021) “lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat di tentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan prilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan“.

Menurut Luthans (2018:78) menyatakan atasan (menejer) perlu memberikan perhatian dan suasana kerja yang akan membangkitkan komitmen karyawan. Penelitian (Sihombing, 2015) bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh highly significan terhadap komitmen kerja karyawan.

Menurut George (2016:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Pengertian lain tentang lingkungan kerja diungkapkan oleh Amirulah Haris Budiyono (2004:51) bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu. Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau peruasahaan itu berada.

1. **Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

* + - 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempatkerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Ismandani et al. (2020) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam. menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misilnya fasilitas seperti meja, kursi, komputer, mesin fotocopy, jaringan internet, peneranga, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, music dan lain-lain.

* + - 1. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

1. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerjasamauntuk mencapai tujuan perusahaan. Misalkan pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawahaannya, begitu pula dengan karyawan harus menghormati dan patuh terhadap pimpinannya.

1. Hubungan kerja sesama rekan kerja.

Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menjalankan tugas (teamwork) berjalan dengan lancar.

1. **Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut para ahli dimensi lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi (1) lingkungan kerja fisik dan (2) lingkungan kerja non fisik. Adapun dukungan para ahli yang berpendapat mengenai dimensi lingkungan kerja yaitu Sedarmayanti (2017:21) yang berpendapat lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:(1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik. Di sisi lain Siagian (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua macam yaitu: (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai dimensi lingkungan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diukur dari dua dimensi yaitu (Sedarmayanti, 2017:21)

1. Lingkungan kerja fisik dengan indikator:
2. Kenyamanan ruang kerja karyawan
3. Sarana dan prasarana teknologi yang mendukung pelaksanaan kerja
4. Lingkungan kerja non fisik dengan indikator:
5. Hubungan dengan atasan
6. Hubungan rekan kerja
7. Hubungan dengan bawahan
8. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelacaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan karyawan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Cahaya pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu cahaya langsung dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Cahaya sangat membantu karyawan dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja

1. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai teperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin,dari keadaan normal tubuh.

1. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

1. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

1. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

1. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat menggangu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

1. Bau-bauan di Tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang menganggu di sekitar tempat kerja.

1. Tata Warna di Tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

1. Dekorasi atau Tata Letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

1. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

1. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

1. **Faktor-faktor Lingkungan Kerja**
2. Faktor Lingkungan Internal

Apabila kita meneliti susunan atau faktor-faktor yang penting dalam kondisi kerja pada kantor terdiri :

1. Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang paling penting dalam fasilitas kantor karena banyak ketidak beresan pekerjaan kantor disebabkan penerangan yang kurang baik.
2. Warna, warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam melakukan pekerjaan kantor itu dan manusia dipengaruhi sebagian oleh adanya warna-warna. Kombinasi warna yang serasi akan menimbulkan keindahan, semangat dan kegairahan kerja.
3. Musik, secara physicologis musik penting untuk meringankan kelelahan fisik dan penglihatan, mengurangi ketegangan syaraf serta menjadikan karyawan merasa lebih santai.
4. Udara, udara dalam suatu kantor juga merupakan faktor penting, karena pada umumnya kantor-kantor sekarang ini lebih banyak menggunakan *Air Conditioning* yang mengatur keadaan udara.
5. Suara, kantor yang mempunyai peredam suara merupakan kantor yang efesien, suara yang tidak gaduh akan menyenangkan dan menimbulkan gairah kerja yang baik. Karena suara yang gaduh akan menggganggu kesehatan dan mental seseorang, sedangkan efeknya terhadap pekerjaan adalah gangguan pada konsentrasi dan mengurangi ketelitiaan dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Keamanan, dalam sebuah kantor harus memiliki fasilitas-fasilitas keamanan untuk berjaga-jaga seperti alat pemadam kebakaran, sirene, kran air dan pintu-pintu darurat. Selain itu, harus pula mempunyai tenaga keamanan kantor.
7. Kebersihan, pada sebuah perkantoran harus diutamakan, baik didalam ruangan maupun disekeliling gedung. Untuk senantiasa kantor menjadi bersih, maka alat-alat pembersih harus cukup, harus menyediakan tenaga-tenaga pembersih *(Cleaning Service).*
8. Faktor Lingkungan Eksternal

Lingkungan Eksternal adalah Lingkungan yang berada di luar organisasi saling mempertukarkan sumber dayanya dengan organisasi tersebut dan tergantung satu sama lain, perusahaan yang berpengaruh tidak langsung terhadap kegiatan perusahaan. Lingkungan eksternal meliputi variabel-variabel di luar organisasi yang dapat berupa tekanan umum dan tren di dalam lingkungan social ataupun faktor-faktor spesifik yang beroperasi di dalam lingkungan kerja (industri) organisasi.

Lingkungan eksternal terdiri atas unsur-unsur diluar organisasi yang sebagian besar tidak dapat dikendalikan dan berpengaruh dalam pembuatan keputusan oleh manajer. Organisasi mendapatkan masukan-masukan yang dibutuhkan, seperti bahan baku, dana tenaga kerja dan energi dari lingkungan eksternal, mentransformasikan menjadi produk dan jasa, kemudian memberikan sebagai keluaran-keluaran kepada lingkungan eksternal.

Lingkungan eksternal perusahaan dapat dibedakan menjadi :

1. Lingkungan eksternal makro, adalah lingkungan eksternal yang berpengaruh tidak langsung terhadap kegiatan usaha.
2. Lingkungan eksternal mikro, adalah lingkungan eksternal yang berpengaruh langsung terhadap kegiatan usaha.
3. **Unsur-Unsur Lingkungan Kerja**

Dari pengertian lingkungan kerja diatas dapat diperoleh tiga unsure yang dapat memangun lingkungan kerja anatara lain.

1. Tempat perusahaan

Tempat perusahaan adalah kantor pusat perusahaan tersebut. Tempat kedudukan perusahaan pada umumnya di pengaruhi factor kelancaran hubungan dengan lembaga – lembaga lain, seperti lembaga pemerintah, lembaga keuangan, pelanggan dan sebagainya.

1. Karyawan

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil belum menjamin efisiensi kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, jika mereka berkeinginan berprestasi. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya seefektif dan seefesien mungkin menunjang tercapainya tujuan. Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keterampilannya, sehingga gairah kerja akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

1. Sistem Kepemimpinan

Sistem kepemimpinan yang dimaksud pada bahagian ini adalah Struktur Organisasi/Perusahaan, Fungsi kedudukan dalam organisasi/perusahaan dan penempatan tenaga kerja.

1. Struktur

Struktur yaitu varibel ketentuan dalam organisasi yang pada umumnya adalah deretan jajaran pengelola organisasi/perusahaan.

1. Fungsi kedudukan

Fungsi kedudukan yaitu pembagian *Job Description* (tugas kerja) dalam organisasi/perusahan yang berarti selain dari ketentuan tugas kerja masing-masing memiliki tugas sesuai proporsinya.

1. Penempatan tenaga kerja

Penempatan tenaga kerja dalam hal ini adalah tiap potensi kepemimpinan karyawan memiliki kapasitas dan skill/kemampuan masing-masing dan belum tentu sama, berangkat dari hal itu diperlukan penempatan yang benar selektif agar kelangsungan organisasi/perusahaan dapat berjalan dengan baik.

## **Motivasi Kerja**

1. **Pengertian Motivasi Kerja**

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motiv, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Apridani et al., (2021) mengutip pendapat The Liang Gie Memberikan perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut : “ Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan“. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Selanjutnya menurut Siswanto & Sastrohadiwiryo (2020:272) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Martoyo (2020:138) menyatakan bahwa motivasi berarti pemberian suatu motiv dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataanya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

1. **Bentuk Bentuk Motivasi**

Menurut Nawawi (2017) membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

1. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berpengalaman dalam bekerja.

1. **Jenis Jenis Motivasi**

Menurut Heidjrachman & Husnan (2018) bahwa pada garis besarnya motivasi yang diberikan biasa dibagi menjadi dua:

* + - 1. Motivasi positif adalah untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “ hadiah”.

Ada beberapa cara untuk menggunakan motivasi positif:

1. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaiakan dengan baik.
2. Informasi Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan.
3. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu. Cara ini mungkin bukanlah suatu alat yang mudah dipelajari, tapi merupakan pembawaan dasar dari manusia. Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seorang secara “asal” saja, sebab dapat dirasakan tulus ataukah tidak.
4. Persaingan Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur.
5. Partisipasi yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi positif bisa dikenal sebagai *“Democration Management”* atau konsultatif *“ consultative supervision“.*
6. Kebanggaan Penggunaan kebanggaan sebagai alat motivasi atau *“overlap“* dengan persaingan dan pemberian penghargaan.
7. Uang Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan.
   * + 1. Motivasi Negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi tekhnik dasar yang digunakan adalah lewat ketakutan-ketakutan. Model motivasi ini pada hakikatnya memnggunakan unsur “Ancaman” untuk memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu, sebab jika tidak ia akan kehilangan pengakuan, uang, atau jabatan.
8. **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, Sutrisno (2019:166) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas dua, yaitu “faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan”. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Faktor Internal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang adalah, antara lain:
2. Keinginan untuk dapat hidup
3. Keinginan untuk dapat memiliki
4. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
5. Keinginan untuk berkuasa
6. Keinginan untuk mempeoleh pengakuan.
7. Faktor Eksternal. Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor eksternal adalah:
8. Kondisi lingkungan kerja
9. Kompensasi yang memadai
10. Supervisi yang baik
11. Adanya jaminan pekerjaan
12. Status dan tanggung jawab
13. Peraturan yang fleksibel

Sedangkan menurut Palgunanto et al., (2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Rasa aman
2. Kesempatan untuk maju, naik tingkat, memperoleh jabatan, dan keahlian.
3. Tipe pekerjaan, sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat karyawan.
4. Regenerasi organisasiperusahaan, memberikan kebanggan bila pekerja pada organisasi perusahaan tersebut.
5. Rekan kerja, sepaham dan dapat bekerja sama.
6. Pemimpin, hubungan baik dengan bawahannya, mengenali bawahannya dan mempertimbangkan pendapat bawahannya.
7. Jam kerja, lembur
8. Kondisi kerja, kebersihan, suhu yang baik, ada ventilasi, tidak rebut dan bau.
9. **Dimensi Motivasi Kerja**

Dimensi Untuk Mengukur Motivasi (Fauziah et al., 2016)

1. Gaji

Gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada karyawansebagai bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya (Fauziah et al., 2016)

Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang karyawan.

1. Semangat Kerja

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah keletihan, dengan antusias ikut serta dalam kegiatan sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar perusahaan.

Menurut Siswanto & Sastrohadiwiryo (2020:70) Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Pengembangan Karier

Mangkunegara (2016:77) Mendefinisikan pengembangan merupakan aktivitas kekaryawanan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karier masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Sedangkan Veithzal (2017:280) Menjelaskan Pengembangan Karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Jadi dengan demikian, Pengembangan karir merupakan tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori baik oleh departemen sumber daya manusia, manajer atau pun pihak lain. Adapun tujuan pengembangan karir menurut Mangkunegara (2016) sebagai berikut :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja yang sangat baik, kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan Perusahaan Merencanakan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pagawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka Pengembangan karir membantu menyadarkan pagawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap Perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan-karyawan menjadi lebih bermental sehat.
6. **Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Wibowo (2019), dimensi dan indicator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Untuk Berprestasi
2. Target Kerja
3. Kualitas Kerja
4. Tanggung Jawab
5. Resiko
6. Kebutuhan memperluas pergaulan
7. Komunikasi
8. Persahabatan
9. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan
10. Pemimpin
11. Duta Perusahaan
12. Keteladanan

1. Studi Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan ulasan singkat mengenai penlitian – penelitian sebelumnya yang memiliki topik atau tema yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian antara lain , sebagai berikut :

Apridani et al., (2021) melakukan penelitian tentang “Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang”. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nasution & Basem (2020) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Di Kecamatan Kampar”. Hasil Penelitian Menunjukan Bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ismandani et al., (2020) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskeskas Giligenting Kabupaten Sumenep”. Hasil Penelitian Menunjukan Bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Palgunanto et al., (2020) melakukan penelitian tentangYang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Rawat Inap Satelit Kota Bandar Lampung”. Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bissilisin et al., (2023) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Kapanewon Temon, Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh Pendidikan, pelatihan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salma (2019) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honor Lepas Pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali”. Hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permatasari et al., (2020) melakukan penelitian tentang ”Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Wilayah Kerja Puskesmas Tanjung Morawa”. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rini et al., (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau“. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Nasution & Basem, 2020) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Padang “. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kmpensasi, dan stress kerja berpegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Kerangka Pemikiran Konseptual

Menurut Sugiyono (2019:88) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan bagaimana faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijalaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa kerangka berfikif adalah penjelasan secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan yang ada berdasarkan teori.

1. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Sutrisno (2019:87)mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai- nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Disiplin yang baik adalah jenis profesi di tempat kerja untuk memastikan bahwa kesalahan di hindari atau di hindari, tetapi disiplin juga memainkan peran penting dalam kehidupan dalam menentukan perilaku yang benar. Disiplin menunjukkan sikap seorang karyawan terhadap kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin adalah tindakan yang dilakukan dengan mengikuti aturan tertulis dan tidak tertulis.

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Martoyo (2020:81) “lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat di tentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan prilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan“.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu cara agar para karyawan tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya.

1. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Martoyo (2020:82) menyatakan bahwa motivasi berarti pemberian suatu motiv dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana.

Motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan akan mempunyai kemauan yang kuat dan besar untuk menyelesaikan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan, kemauan yang kuat seperti inilah yang akan muncul akibat terdapatnya suatu dorongan dari dalam diri seorang karyawan untuk ikut serta memberikan pengaruhnya dalam memajukan perusahaannya serta karyawan akan dengan semangat memberikan segalanya untuk perusahaan tempatnya bekerja.

1. **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk melihat keberhasilan suatu organisasi biasanya dilihat dari kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Apabila suatu organisasi memiliki Disiplin Kerja yang seimbang dalam arti tidak tinggi dan tidak rendah, maka karyawan tidak akan merasa kehilangan semangat bekerja dan tertekan dalam pekerjannya. Jika hal ini juga didukung dengan motivasi kerja yang baik tentunya karyawan juga dapat mencapai target perusahaan dengan baik dengan adanya motivasi yang baik dari perusahaan. Dan juga didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal.

Berdasarkan keterangan uraian hubungan antar variabel terkait yang telah dijalankan diatas, maka dapat disusun kerangka pemikiran dijelaskan dalam gambar berikut:

|  |
| --- |
| Kinerja Karyawan  (Y)  H4  H3  H2  H1  Motivasi Kerja (X3)  Lingkungan Kerja (X2)  Disipli Kerja (X1) |

Gambar 1

Kerangka Berpikir Penelitian

Keterangan :

= Pengaruh secara sendiri-sendiri(Persial)

= Pengaruh secara bersama-sama(Simultan)

1. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:185) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana hipotesis tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat apakah tinggi rendahnya kinerja merupakan dependen variabel bergantung pada tinggi rendahnya skor Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

H4 : Disiplin Kerja**,** Lingkungan Kerja**,** dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

BAB III

**METODE PENELITIAN**

1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:241) penelitian adalah kegiatan ilmiah yang sistematis dan konsisten. Oleh karena itu, penelitian harus mengikuti kaidah atau ketentuan dalam penyusunannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel diberikan secara numerik. Oleh karena itu, pemilihan metode yang tepat dapat berdampak signifikan terhadap keberhasilan penelitian itu sendiri. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif karena data-data pada penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisis yang digunakan statistik. Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif dengan menggunakan data dari angka-angka jawaban kuesioner tentang pengaruh disiplin kerja**,** lingkungan kerja**,** dan motivasi kerja terhadap kinjera karyawan.

1. Populasi dan Sampel
   * + 1. **Populasi**

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga mengacu kepada keseluruhan orang, kejadian atau suatu hal minat yang ingin peneliti investigasi.

* + - 1. **Sampel**

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dianggap sesuai dan dapat mewakilan keseluruhan objek penelitian. Jadi sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 50 Karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal. Dengan data sampel karyawan non-medias yang diambil pada bagian: 1) Unit TU, 2) UKM Pengembangan, 4) Jaringan Pelayanan dan Jaringan Puskesmas dan 5) Karyawan Penjamin Mutu.

**Tabel 3**

**Jumlah karyawan non-medis Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Jabatan** | **Jumlah Karyawan** |
| 1 | Bagian TU | 12 |
| 2 | UKM Pengembangan | 10 |
| 3 | Jaringan Pelayanan dan Jaringan Puskesmas | 12 |
| 4 | Karyawan Penjamin Mutu | 16 |
| **Jumlah total** | | **50** |

Sumber: UPTD Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

1. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel
   * 1. **Definisi Konseptual**

Menurut Sugiyono (2019:172) definisi konseptual adalah batasan masalah transformasi yang digunakan sebagai pedoman dalam penelitian untuk memudahkan pemanfaatannya di lapangan. Untuk memahami dan memudahkan penafsiran dari sekian banyak teori yang ada dalam penelitian ini, maka akan dijabarkan beberapa definisi konseptual yang berkaitan mengenai teori-teori yang akan dipelajari, antara lain.

* + - 1. Disiplin Kerja (X1) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai- nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku” (Sutrisno, 2019:56).
      2. Lingkungan Kerja (X2) dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (George, 2016:2).
      3. Motivasi Kerja (X3) motivasi berarti pemberian suatu motiv dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana (Hasibuan, 2019:84).
    1. **Operasionalisasi Variabel**

Nasir (2016:92) menjelaskan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variable atau konstrak dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan dalam mengukur konstrak atau variable. Maka dibuatkan table beserta item pertanyaan seperti dibawah ini :

**Tabel 4**

**Operasionalisasi Variabel**

| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No Item** | **Skala Pengukuran** | **Sumber** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kinerja Karyawan**  **(Y)** | **Kualitas Kerja** | Jumlah pekerjaan yang dihasilkan | 1 | Skala Likert  SS = 5  S = 4  N = 3  TS = 2  STS = 1 | Mangkunegara  (2017) |
| Ketepatan, Keterampilan, dan kebersihan | 2,3 |
| **Produktivitas** | Pemenuhan layanan posyandu | 4 |
| Pemenuhan layanan KB | 5 |
| **Tanggung jawab** | Mengikuti instruksi | 6 |
| Kemampuan dan inisiatif | 7 |
| Kehati-hatian serta kerajinan | 8 |
| **Sikap** | Sikap terhadap karyawan lain  Kerjasama dalam pekerjaan. | 9,10 |
| **Disiplin Kerja**  **(X1)** | **Sikap** | Kehadiran berkaitan dengan ditempat kerja. | 1 | Skala Likert  SS = 5  S = 4  N = 3  TS = 2  STS = 1 | Hasibuan (2019) |
| Memanfaatkan perlengkapan dengan baik | 2 |
| Menggunakan perlengkapan dengan baik | 3 |
| **Tanggung Jawab** | Kemampuan menjalankan tugas | 4 |
| Kemampuan menjalakan peraturan | 5 |
| Kemampuan menyelesaikan pekerjaan | 6 |
| **Norma** | Mematuhi peraturan secara sadar | 7 |
| Mengikuti cara kerja yang ditentukan | 8 |
| **Lingkungan Kerja**  **(X2)** | **Lingkungan kerja fisik** | Kenyamanan ruang kerja karyawan | 1,2 | Skala Likert  SS = 5  S = 4  N = 3  TS = 2  STS = 1 | Sedarmayanti  (2017) |
| Sarana dan prasarana teknologi yang mendukung pelaksanaan kerja | 3,4 |
| **Lingkungan kerja non fisik** | Hubungan dengan atasan | 5,6 |
| Hubungan rekan kerja | 7,8 |
| Hubungan dengan bawahan | 9,10 |
| **Motivasi Kerja**  **(X3)** | **Gaji** | Kompensasi | 1 | Skala Likert  SS = 5  S = 4  N = 3  TS = 2  STS = 1 | Wibowo  (2011) |
| Upah | 2 |
| Balas jasa / penghargaan | 3 |
| **Semangat kerja** | Disiplin | 4 |
| Penuh rasa tanggung jawab | 5 |
| kesukarelaan dan kesedian mencapai tujuan organisasi | 6 |
| **Pengembangan karier** | Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan | 7 |
| Membantu karyawan menyadarkan kemampuan potensi | 8 |

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan diperlukan. Metode pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid dan terpercaya. (Sugiyono, 2019: 296). Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuisioner (angket).

Menurut Sugiyono (2019: 142) Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas untuk menghasilkan informasi tertentu yang menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist* di mana disetiap pernyataan mempunyai opsi yaitu:

|  |  |
| --- | --- |
| **Keterangan** | **Skor** |
| Sangat Setuju (SS) | : 5 |
| Setuju (S) | : 4 |
| Kurang Setuju (KS) | : 3 |
| Tidak Setuju (TS) | : 3 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | : 1 |

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas Instrumen Penelitian
2. **Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2018:117) mengatakan bahwa Validitas merupakan suatu alat untuk mengukur tingkat kevalidan atau kebenaran suatu instrument. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yan diinginkan dan dapat mengungkap data variabel yang diteliti dengan tepat.

Pengujian validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas adalah daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden dan akan diuji hasilnya guna menunjukkan valid tidaknya suatu data. Jumlah sampel (n) = 30 responden yang memiliki taraf signifikan 5% yaitu 0,361 dan besarnya df dapat dihitung 30-2= 28. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n - k dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. Bila valid, ketetapan pengukuran data tersebut akan semakin tepat alat ukur tersebut.

Rumus yang digunakan untuk menghitung validitas adalah :

Keterangan:

:koefisien korelasi antar variabel x dan y

:Jumlah responden

: Jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

ΣX : Jumlah skor butir

ΣX2 : Jumlah skor butir kuadrat

ΣY : Jumlah skor total

ΣY2 : Jumlah skor total kuadrat

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur reliabilitas ini adalah dengan rumus koefisien alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki alpha > 0,60 (Ghozali, 2018:116)

Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas adalah (Arikunto,2010:239):

Keterangan :

r11 : reliabilitas instrumen

K : banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

Σb2 : jumlah varians butir

Σ12  : jumlah varians total

1. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:206) analisis data merupakan kegiatan setelah dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk peneliti yang tidak merumusukan hipotesis, langkah terahkir tidak dilakukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan analisis statistic. Terdapat beberapa dua macam *statistic* yang digunakan untuk analisis data penelitian, yaitu *statistic deskriptif,* dan *statistic inferensial.* Statistik inferensial meliputi *statistic parametris* dan *statistic non-parametris*.

1. ***Methode Of Successive Interval***

*Methode of Successive Interval* (MSI) merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengubah suatu data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan proporsi atau susunan kumulatif setiap perubahan kategori menjadi nilai kurva normal yang baku. Data yang digunakan untuk data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala koedial.

Menurut *Sugiyono* (2019: 25) dalam *Methode of Successive Interval* (MSI) terdapat langkah-langkahnya, sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebar.
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa responden yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4, 5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
3. Tiap-tiap frekuensi dibagi dengan banyaknya jumlah responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan cara menjumlahkan nilai proporsi berurutan perkolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitungan nilai Z untuk tiap-tiap proporsi kumulatif yang didapatkan.
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang didapatkan (menggunakan table densitas).
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:
8. Setelah menggunakan SV, selanjutnya lakukan pengubahan nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval dengan menggunakan rumus:

Scalavalue (Sv) terkecil diubah menjadi sama dengan satu (=1) dan masing-masing skala diubah menurut perubahan skala terkecil, sehingga mendapatkan *Tranformed Scaled Value* (TSV) yang merupakan nilai skala interval.

1. **Uji Asumsi Klasik**
   * + - 1. **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018:124) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Normalitas dapat terdeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya dengan dasar pengambilan keputusan antara lain:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal. Maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal. Maka, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
   * + - 1. **Uji Multikolonieritas**

Menurut Ghozali (2018:125) menjelaskan bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolaborasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*.

Variabel *orthogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesame variabel independen sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai *R*2 yang dihasilkan oleh sesuatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,09), maka hal ini merupakan indikasi adanya multiklonieritas. Multiklonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi atau lebih variabel independen.
3. Multikolonieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) variance *inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena VIF = 1/tolerance. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0,10 atau sama dengan VIF ≥ 10.
   * + - 1. **Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ghozali (2018:128) menjelaskan bahwa uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka model regresi tersebut termasuk heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah model regresi homokedastisitas atau yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel terikat) dimana sumbu y adalah y yang telah diprediksi dan sumbu x adalah residual (y prediksi – y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Dasar analisisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.
3. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Ghozali (2018:132) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari 1 (satu) terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antar serta seberapa pengaruh antar variabel. Analisis linier berganda dilakukan setelah uji asumsi klasik karena untuk memastikan terlebih dahulu apakah model tersebut tidak terdapat masalah normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Persamaan regresi linear begranda adalah sebagai berikut :

Y =

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

= bilangan konstanta sebagai titik potong

*b* = koefisien regresi

= Disiplin Kerja

= Lingkungan Kerja

= Motivasi Kerja

*e* = *standard error*

1. **Uji Signifikasi**
2. **Uji Parsial (Uji t)**

Menurut Ghozali (2018:135) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun langkah – langkah dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut :

1. Formulasinya Hipotesis :
2. Formulasi Hipotesi 1 :

H0 : β1 = 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

H1 : β1 ≠ 0, Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

1. Formulasi Hipotesis 2 :

H0 : β2 = 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

H1 : β2 ≠ 0, Terdapat pengaruh yang signifikanLingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

1. Formulasi Hipotesis 3 :

H0 : β3 = 0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

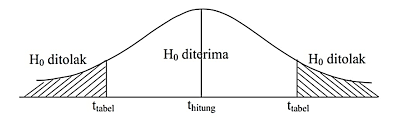
H1 : β3 ≠ 0, Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi k+Kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal

1. Menentukan *Level of Significance* (α)

Tingkat signifikasi sebesar 95% atau α = 5% (α=0,05)

1. Kriteria Pengujian

diterima apabila =<<

 ditolak apabila = >atau <

**Gambar 2**

**Uji Parsial (t)**

1. Menghitung Nilai

t hitung dengan menggunakan rumus:

Keterangan:

**=** Nilai t

b = Koefisien regresi X

Se = Standar error koefisien regresi X

1. Kesimpulan Ho diterima atau ditolak.

Dengan menggunakan tingkat keyakinan alpha (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (n-2). Kemudian dibandingkan antara thitung dengan tabel, maka :

1. Apabila nilai thitung> ttabel, maka Ho ditolak dan H1 diterima
2. Apabila nilai thitung< ttabel, maka Ho diterima dan H1 ditolak

Cara pengujian pengujian parsial terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Jika nilai signifikan masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 0,05 (5%) maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
3. **Uji Simultan (Uji F)**

Analisis statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasuk kan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018:94). Langkah pengujian nya akan dijelaskan pada halaman berikut.

1. Formulasi Hipotesis :

|  |
| --- |
| H0: β1,β2,β3,=0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal  Hα: β1,β2,β3,=0, Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kramat Kabupaten Tegal |

1. Menentukan *Level of Significance* (α)

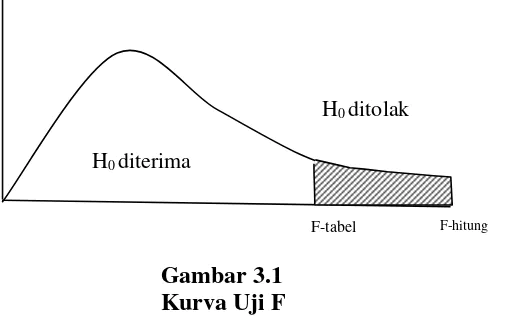
Tingkat signifikasi sebesar 95% atau α = 5% (α=0,05)

1. Kriteria Pengujian

Kriteria untuk menerima atau menolak yaitu:

diterima apabila = <(Signifikan)

ditolak apabila = > (Tidak Signifikan)



**Gambar 3**

**Uji f (Simultan)**

1. Menghitung Nilai Fhitung

Rumus umum ini adalah:

Keterangan:

= Jumlah Kuadrat Regresi

= Jumlah Kuadrat residu

k = Jumlah variabel bebas

n = Ukuran Sampel

1. Kesimpulan Ho diterima atau ditolak.
2. **Analisis Koefisien Determinasi**

Menurut Ghozali (2018:95) Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen hampir memprediksi dan memberikan semua informasi yang dibutuhkan. Koefisien determinasi untuk data silang (*crossection) relative* rendah karena variasi antar pengamatan yang besar, sedangkan data yang runtun waktu (*time series)* biasanya nilai yang tinggi untuk koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi adalah:

D = r2 x 100%

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

r2 = Koefisien variabel bebas dan variabel terikat