

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES SURAKARTA

Ichwan Abdullah¹, Ahmad Husin²

ahmadhusin020@gmail.com²

STIE Wijaya Mulya Surakarta

Abstract : *The purpose of this study was to determine the influence of the work environment, work motivation and work discipline on employee performance at the Surakarta Health Polytechnic of the Ministry of Health. This study covers the field of human resource management. This study is quantitative. The population for this study were employees of the Surakarta Health Polytechnic of the Ministry of Health with a total of 59 employees. Sampling in this study used the basis of this sampling by random sampling according to the number of samples determined, so that each employee has an equal opportunity to be selected as a sample (Sugiyono, 2010: 64). Data collection used was by using documentation and personal questionnaires. The data analysis method used in this study was by using multiple linear regression analysis techniques using SPSS software. The hypothesis that states that the Work Environment (X1) influences Employee Performance at the Surakarta Health Polytechnic has been proven true. The hypothesis that states that Work Motivation (X2) influences Employee Performance at the Surakarta Health Polytechnic has been proven true. The hypothesis that states Work Discipline (X3) on Employee Performance at Surakarta Health Polytechnic of Health is proven to be true. Collectively, it influences Employee Performance at Surakarta Health Polytechnic of Health. So the hypothesis that states. The most dominant variable influencing Employee Performance at Surakarta Health Polytechnic of Health is the Work Environment (X1) is proven to be true, because the most dominant variable influencing Employee Performance at Surakarta Health Polytechnic of Health is the Work Environment, because the value of $b_1 = 0.981 > b_2 = 0.160 > b_3 = 0.043$*

Keywords : *work environment, work motivation and work discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting pada suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuannya. Organisasi dapat berjalan sesuai harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu menjadikan organisasi tersebut mengalami peningkatan dan perkembangan secara berkala. Dengan adanya sumber daya manusia yang tepat dan tingkat kinerja yang baik, diharapkan suatu organisasi dapat memberikan nilai lebih dibanding dengan organisasi lainnya sehingga dapat bersaing di pasar global.

Pegawai atau karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik apabila di dukung oleh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja yang tinggi. Operasional resort harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu kemampuan karyawan, ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan perusahaan dan sanksi terhadap pelanggaran disiplin. Pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Suatu cara pendisiplinan karyawan bertujuan untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan secara suka rela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Disiplin tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut untuk membantu perusahaan mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu, disiplin karyawan merupakan proses berkelanjutan dimana seluruh individu berkaitan erat dengan perusahaan untuk kepentingan tersebut. Hal yang paling dasar dalam disiplin karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja yang saat ini ada di Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta adalah mengenai disiplin karyawan disiplin waktu kerja.

Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan kampus atau lembaga pendidikan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Akan tetapi disiplin kerja menjadi variabel yang wajib di taati dan dilaksanakan dengan baik, sebab kalau tidak dijalankan akan berdampak pada penurunan kinerja. Fenomena yang terjadi di Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta yaitu masih ada beberapa karyawan atau pegawai yang kurang disiplin dalam

melaksanakan tugas bekerja. Hal ini berkaitan dengan bagaimana lembaga menangani jam kerja karyawan agar tidak ada lagi karyawan yang datang terlambat atau pulang sebelum tutup atau selesainya jam operasional lembaga atau jam istirahat yang dipakai seharusnya. Perhatian dari pimpinan maupun diantara sesama pegawai sibuknya jam kerja menjadi salah satu bentuk terciptanya lingkungan kerja yang saling memotivasi untuk tetap disiplin kerja dengan rasa bahagia dalam suasana kekeluargaan. Hal ini memegang peran dalam operasional lembaga pendidikan dan pimpinan harus punya kendali terhadap para karyawankaryawan bawahannya untuk diberikan arahan dan membantu dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar kinerja pegawai meningkat bukan justru malah menurun.

LANDASAN TEORI

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Adapun Pasolong (2013:5) mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi”.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2015) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

3. Motivasi

Motivasi merupakan proses yang sangat penting berkaitan dengan pemuasan berbagai kebutuhan seseorang apabila kebutuhan seseorang telah terpenuhi, maka seseorang tersebut akan merasa puas. Motivasi kerja sangat berkaitan dengan pemuasan kebutuhan tenaga kerja. Para ahli memberikan perhatian khusus tentang pemberian motivasi sehingga tenaga kerja. Dalam manajemen organisasi pada perusahaan untuk pemahaman motivasi disini sangat dibutuhkan sekali karena motivasi bukan merupakan benda berwujud dalam bentuk kongkret yang dapat dilihat oleh panca indera, tetapi dalam bentuk manifestasi perilaku seseorang. Adapun manifestasi tersebut antara lain berupa produktivitas kerja, tingkat kemahiran, kepuasan kerja, tinggi rendahnya keinginan untuk pindah ke perusahaan lain dan sebagainya.

4. Disiplin

Hasibuan (2009 : 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Jadi Disiplin kerja memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja harus ditanamkan pada setiap pegawai karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai terhadap tugas dan kewajibannya.

b. Kinerja

Kasmir (2016: 125) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Rivai (2008:309) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh pegawai dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

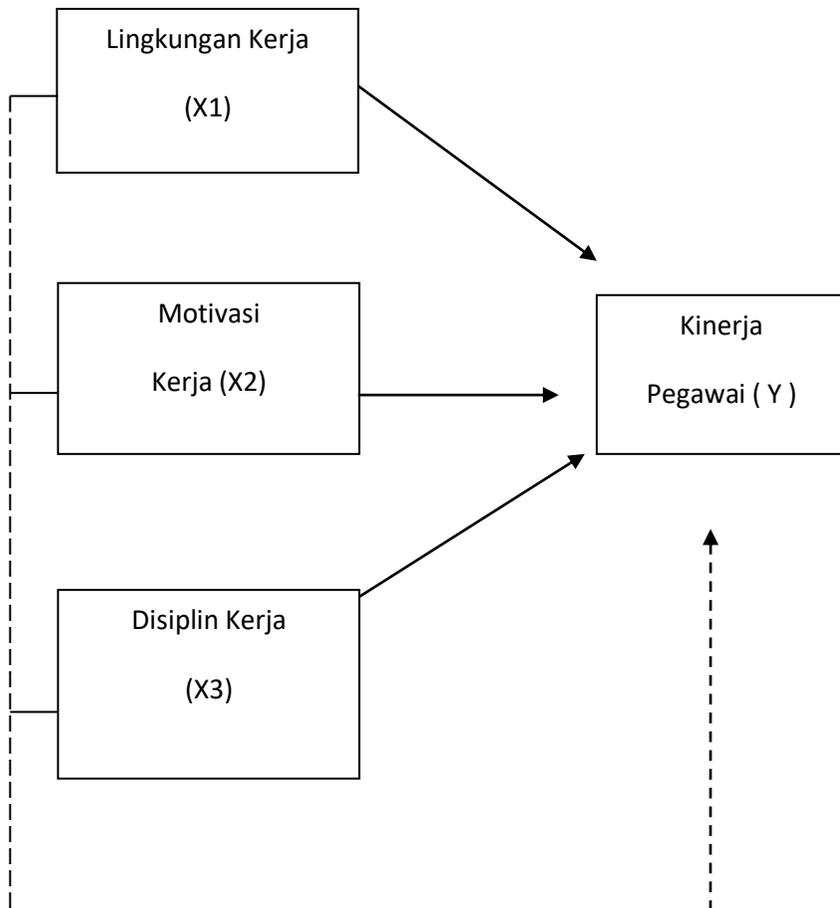
PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	JUDUL	PENELITI DAN TAHUN PENELITIAN	JENIS DAN TUJUAN PENELITIAN	KESIMPULAN HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel Intervening pada Karyawan PT. Plasa Simpang Lima Semarang	Widyastuti (2015)	Kuantitatif, Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel Intervening pada Karyawan PT. Plasa Simpang Lima Semarang	Kepuasan dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel Intervening pada Karyawan PT. Plasa Simpang Lima Semarang	Kedua penelitian menggunakan variabel bebas menggunakan motivasi, dan variabel terikat menggunakan kinerja	Variabel bebas tidak menggunakan lingkungan kerja dan disiplin kerja dan tidak menggunakan variabel intervening
2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar.	Syarkani (2017)	Kuantitatif, Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar.	Terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar.	Kedua penelitian menggunakan variabel terikat menggunakan kinerja	Tidak adanya Variabel intervening, dan variabel disiplin sebagai variabel bebas, bukan variabel intervening
3	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja	Syaiful (2017)	Kuantitatif, Mengetahui hubungan antara Motivasi dengan Disiplin Kerja Pada PT. X	Terdapat hubungan antara Motivasi dengan Disiplin Kerja Pada PT. X	Kedua penelitian menggunakan variabel bebas menggunakan Motivasi dan Disiplin	Tidak adanya variabel terikatnya Kinerja tidak pakai

4	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan <i>outsourcing</i>	Mardiyah Tusholihah (2019)	Kuantitatif, Mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin ubungan antara Motivasi dengan Disiplin Kerja Pada PT. X	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar (R 2) sebesar 0,707. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bauran antara motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini	Variabel bebas sama sama meneliti motivasi dan disiplin kerja dan variabel terikat meneliti kinerja	Tidak ada lingkungan kerja di variabel bebas
5	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Apfia Ferawati (2017)	Kuantitatif pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.	Variabel bebas sama sama meneliti lingkungan kerja dan disiplin kerja dan variabel terikat meneliti kinerja	Tidak ada motivasi kerja di variabel bebas

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1

Kerangka Berpikir

Keterangan:

- ▶ : Garis pengaruh parsial
- - - - -▶ : Garis pengaruh simultan

Dari gambar di atas terlihat bahwa untuk menilai Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini digunakan tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3). Dimana masing-masing variabel dapat mempengaruhi baik secara parsial maupun secara simultan.

HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada politeknik kesehatan kemenkes Surakarta.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada politeknik kesehatan kemenkes Surakarta.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada politeknik kesehatan kemenkes Surakarta.
4. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada politeknik kesehatan kemenkes Surakarta.
5. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai politeknik kesehatan kemenkes Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mencakup bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi untuk penelitian ini adalah pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta dengan jumlah 59 pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan dasar

pengambilan sampel ini dengan cara acak atau *random sampling* sesuai dengan jumlah sampel yang ditetapkan, sehingga tiap pegawai mempunyai kesempatan sama untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2010: 64).

Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan dokumentasi dan kuesioner secara personal. Metode analisis data digunakan di penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh hasil dari jawaban para responden yang terlampir :

3. Uji Instrumen

a. Validitas

Keputusan mengenai valid tidaknya setiap butir pertanyaan adalah dengan membandingkan antara nilai r hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan nilai r tabel (pada tingkat keyakinan 95 % dan $n = 59$). Ketentuannya adalah sebagai berikut:

r hitung < r tabel (tidak valid)

r hitung > r tabel (valid)

Untuk mengetahui hasil dari perhitungan uji validitas, maka dapat diuraikan per variabel penelitian sebagai berikut:

1) Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Dari hasil penelitian terhadap 59 responden dengan 5 item / instrumen pertanyaan, ternyata semua item / instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel Lingkungan Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X1)

No	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,980	0,256	Valid
2	0,980	0,256	Valid
3	0,953	0,256	Valid

4	0,918	0,256	Valid
5	0,963	0,256	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Dari hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X1), semua instrumen dinyatakan valid

2) Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dari 58 responden dengan 5 item pertanyaan, ternyata semua instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel Motivasi Kerja (X2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,974	0,256	Valid
2	0,971	0,256	Valid
3	0,948	0,256	Valid
4	0,896	0,256	Valid
5	0,948	0,256	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2), semua instrumen dinyatakan valid

3) Variabel Disiplin Kerja (X3)

Dari hasil penelitian terhadap 59 responden dengan 5 item / instrumen pertanyaan, ternyata semua item / instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel Disiplin Kerja (X3) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

No	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,956	0,256	Valid
2	0,917	0,256	Valid
3	0,913	0,256	Valid
4	0,923	0,256	Valid
5	0,964	0,256	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil uji validitas variable Disiplin Kerja (X3), semua instrumen dinyatakan valid.

4) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil penelitian terhadap 59 responden dengan 10 item / instrumen pertanyaan, ternyata semua item / instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,980	0,256	Valid
2	0,980	0,256	Valid
3	0,853	0,256	Valid
4	0,918	0,256	Valid

5	0,963	0,256	Valid
---	-------	-------	-------

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y), semua instrumen dinyatakan valid

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas terhadap 59 orang yang menjadi sampel dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), dengan menggunakan data SPSS, maka dapat diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,835	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,833	0,6	Reliabel
Pelayanan (X3)	0,832	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,835	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah

Hasil *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,6, maka instrumen dinyatakan reliabel. Pendapat tersebut didukung Ghazali (2005:44) yang menyatakan suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0.6.

B. Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b₁, b₂, b₃ : Koefisiensi Regresi

X₁ : Lingkungan Kerja

X₂ : Motivasi Kerja

X₃ : Disiplin Kerja

e : Standart error

Dari hasil tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresinya :

$Y = -3,354 + 0,981 X_1 + 0,160X_2 + 0,043X_3$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel hasil pengolahan data SPSS sebagai berikut :

Tabel 10

Rangkuman Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,354	1,802		-1,862	,068
	Lingkungan Kerja	,981	,068	,859	14,491	,000
	Motivasi Kerja	,160	,067	,148	2,403	,020
	Disiplin Kerja	,043	,066	,039	3,646	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data yang diolah, 2024

2. Uji t

Uji t adalah uji hipotesis untuk mencari apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun hasil dari analisis ini adalah sebagai berikut:

a. Uji t yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta.

1) Komposisi Hipotesis

Ho : $\beta = 0$ Ho ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta.

Ha : $\beta \neq 0$ Ho diterima, artinya ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta.

2) Level of Signifikan (α) = 0,05

3) Nilai t Tabel : $t \frac{\alpha}{2} : (N - K - 1)$

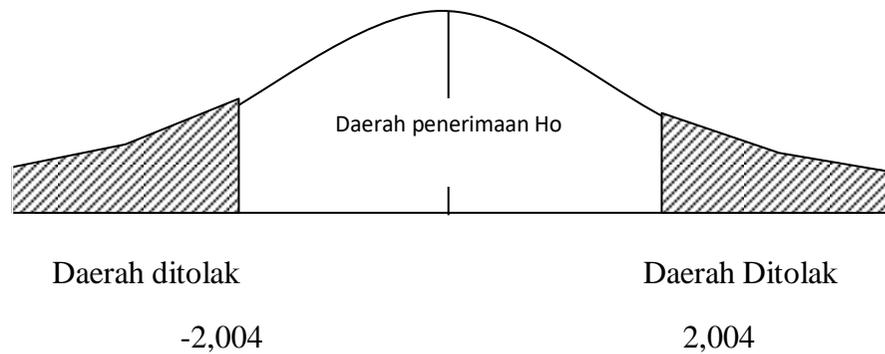
$$= t 0,025 : (59 - 3 - 1)$$

$$= t 0,025 : 55$$

$$= 2,004$$

$$\begin{aligned}
 3) \text{ Nilai t Tabel} & : t_{\frac{\alpha}{2}} : (N - K - 1) \\
 & = t_{0,025} : (59 - 3 - 1) \\
 & = t_{0,025} : 55 \\
 & = 2,004
 \end{aligned}$$

- 6) Kriteria Pengujian
 Ho diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
 Ho ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$



7) Nilai t hitung = $\frac{b - \beta}{sb}$

8) Keputusan

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = 2,403 > t tabel = 2,004 maka Ho di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta.

c. Uji t yang berkaitan dengan Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta.

1) Komposisi Hipotesis

Ho : $\beta = 0$ Ho ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta.

Ha : $\beta \neq 0$ Ho diterima, artinya ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta.

2) Level of Signifikan (α) = 0,05

3) Nilai t Tabel : $t_{\frac{\alpha}{2}} : (N - K - 1)$
 = t 0,025 : (59 - 3 - 1)
 = t 0,025 : 55
 = 2,004

4) Kriteria Pengujian

Ho diterima apabila $-t \text{ tabel} \leq t\text{-hitung} < t \text{ tabel}$

Ho ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$



Daerah ditolak

-2,004

Daerah Ditolak

2,004

5) Nilai t hitung = $\frac{b - \beta}{sb}$

6) Keputusan

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = 3,646 > t tabel = 2,004 maka Ho di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta.

3. Uji Bersama-sama

Dari uji bersama-sama hasil output SPSS, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11

Uji-F

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558,596	3	186,199	79,264	,000 ^b
	Residual	129,200	55	2,349		
	Total	687,797	58			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja						

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara untuk menguji pengaruh secara bersama-sama Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta

Adapun langkah – langkah penyajian :

a. Komposisi hipotesis

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta

Ha: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 > 0$, artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta

b. Level of significant (α) = 0,05

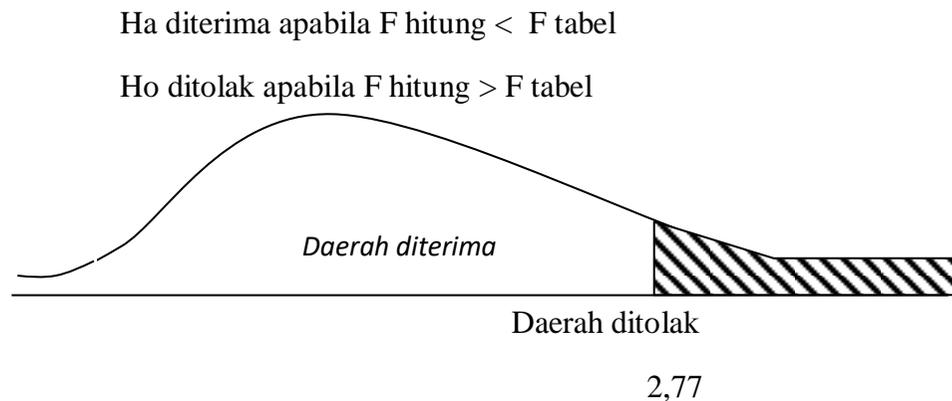
c. Nilai t tabel = F 0,05 (K) (N – 1 – K)

$$= F_{0,05} (4) (59 - 1 - 3)$$

$$= F_{0,05} : 55$$

$$= 2,77$$

4). Kriteria pengujian



5). Nilai F Hitung

Dengan menggunakan olah data SPSS, maka diperoleh F hitung sebesar 79,264

6). Keputusan

Karena F hitung sebesar $79,264 > F_{tabel} 2,77$ yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Jika ingin mengetahui bagaimana korelasi antara lebih dari satu prediktor dengan satu variabel terikat, artinya bahwa analisis ini untuk mengetahui secara bersama sama korelasi variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel bebas (Y) dengan prosentase.

Dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh untuk R^2 sebesar 0,802 atau 80,2%, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta, dan sisanya 9,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS, dapat diperoleh hasil untuk analisis regresi linier berganda didapat persamaan regresi bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap

Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta. Adapun persamaan regresinya adalah $Y = -3,354 + 0,981 X_1 + 0,160X_2 + 0,043X_3$. Hasil persamaan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. $a = -3,354$, ini berarti, apabila faktor Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dianggap konstan, maka akan mengakibatkan Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta (Y) menurun sebesar $-3,354$.
2. $b_1 = 0,981$, ini berarti, apabila faktor Lingkungan Kerja (X_1) bertambah 1 satuan dan variabel Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dianggap konstan akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta (Y) meningkat sebesar $0,981$.
3. $b_2 = 0,160$ ini berarti, apabila faktor Motivasi Kerja (X_2) bertambah 1 satuan, dan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_3) konstan, maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta (Y) meningkat sebesar $0,160$.
4. $b_3 = 0,043$ ini berarti, apabila faktor Disiplin Kerja (X_3) bertambah 1 satuan, dan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) konstan maka Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta (Y) meningkat sebesar $0,043$.

Uji t yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta diperoleh hasil t hitung = $14,491 > t$ tabel = $2,004$ maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta. Jadi hipotesis yang berbunyi Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta terbukti kebenarannya.

Uji t yang berkaitan dengan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta. Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = $2,403 > t$ tabel = $2,004$ maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta. Jadi hipotesis yang berbunyi Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta terbukti kebenarannya.

Uji t yang berkaitan dengan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta. Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = $3,646 > t$ tabel = $2,004$ maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta. Jadi hipotesis yang berbunyi Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta.

Uji F untuk uji secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar $79,264 > F$ -tabel $2,77$ yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta. Jadi hipotesis yang berbunyi.

Hipotesis kelima berbunyi variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Poltekkes Kesehatan Surakarta adalah Lingkungan Kerja (X1) terbukti kebenarannya, karena yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta adalah Motivasi Kerja, karena nilai $b_1=0,891 > b_2=0,160 > b_3=0,043$

Dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh untuk R^2 sebesar 0,802 atau 80,2%, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta, dan sisanya 9,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

PENUTUP

Simpulan

1. Hipotesis yang berbunyi Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta terbukti kebenarannya.
2. Hipotesis yang berbunyi Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta terbukti kebenarannya.
3. Hipotesis yang berbunyi Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta terbukti kebenarannya
4. Secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta. Jadi hipotesis yang berbunyi.
5. Variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta adalah Lingkungan Kerja (X1) terbukti kebenarannya, karena yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai di Poltekkes Kesehatan Surakarta adalah Lingkungan Kerja, karena nilai $b_1=0,981 > b_2=0,160 > b_3=0,043$

Saran

1. Saran kepada politekkes Kesehatan Surakarta untuk lebih mempertahankan kondisi lingkungan kerja pada saat ini. Dimana karyawan sudah merasa puas terhadap kondisi lingkungan kerja saat ini, tetapi untuk kedepannya bisa saja kondisi lingkungan kerja berubah seiring berjalannya waktu, maka dari itu perusahaan harus mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang ada, salah satunya memiliki hubungan yang harmonis antar karyawan dan harus disesuaikan kondisi lingkungannya dengan kebutuhan serta perkembangan zaman.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan memberikan motivasi misalnya dengan memberikan penghargaan atau hadiah yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja, perusahaan dapat memberikan hukuman kepada tiap-tiap karyawan yang melanggar peraturan yang telah dibuat dan sepakati. Hal tersebut bertujuan supaya karyawan bisa bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, sehingga

nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dengan beberapa arahan mengenai disiplin kerja maka karyawan tersebut akan menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan efisien dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan menyusun target dari lembaga pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, 2(1), 36644.

Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM)-I Bukitbarisan Medan. Jurnal Darma Agung, 28(2), 187-210.

Robbin, Stephen, 2016. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontaversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa:Pujatmoko, Hudiana. Jakarta: Prenhallindo.

Roger G. Schroeder, 2014. Manajemen Operasi Pengambilan Keputusan dalam Fungsi Operasi, Jilid Dua Edisi Ketiga, Alih Bahasa Tim Penerjemah. Jakarta: Erlangga.

Rusman. Tedi. 2012. Pengaruh Imbalan dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan, Thesis, Program Pasca Sarjana, Universitas Padjadjaran. Bandung.

Rahayu. 2012. Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Kota Pasuruan, Thesis, Program Pasca Sarjana, Universitas Widya Gama Malang.

Rivai, Veithzal. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: Rajagrafindo.

STIE Wijaya Mulya. 2020. Pedoman Penulisan Skripsi. Tim Penyusun. Surakarta.