

**SKRIPSI**  
**HUBUNGAN MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS JAYAPURA**  
**UTARA KOTA JAYAPURA TAHUN 2022**

**JESSICA DANIELA MANGIDING**

**K011181377**



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN**  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**MAKASSAR**

**2022**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**HUBUNGAN MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS JAYAPURA UTARA  
KOTA JAYAPURA TAHUN 2022**

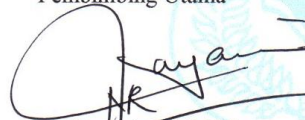
**Disusun dan diajukan oleh**

**JESSICA DANIELA MANGIDING  
K011181377**

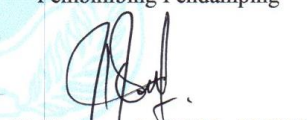
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelaksanaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin  
pada tanggal 21 Desember 2022  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

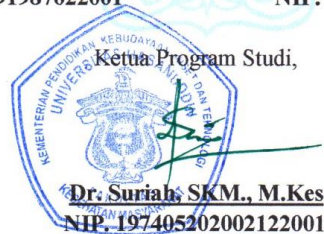
Pembimbing Utama

  
**Ir. Nurhavani, M.Kes**  
NIP. 196107291987022001

Pembimbing Pendamping

  
**St. Rosmanely, SKM., M.KM**  
NIP. 199601192021016001

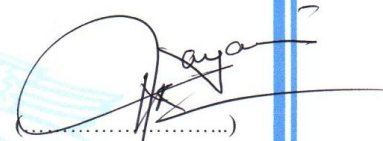
Ketua Program Studi,

  
**Dr. Suriah, SKM., M.Kes**  
NIP. 197405202002122001

### PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Rabu  
Tanggal 21 Desember 2022.

Ketua : **Ir. Nurhayani, M.Kes**



(.....)

Sekretaris : **St. Rosmanely, SKM., M.KM**



(.....)

Anggota :

1. **Prof. Dr. Darmawansyah, SE., MS**



(.....)

2. **Muhammad Rachmat, SKM., M.Kes**



(.....)

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jessica Daniela Mangiding

Nim : K011181377

Fakultas : Kesehatan Masyarakat

No.Hp : 085254299009

E-mail : [jessicamangiding12@gmail.com](mailto:jessicamangiding12@gmail.com)

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi **“HUBUNGAN MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS JAYAPURA UTARA KOTA JAYAPURA TAHUN 2022”** benar bebas dari plagiat dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia di sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 28 Desember 2022



Jessica Daniela Mangiding

## RINGKASAN

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Administrasi dan Kebijakan Kesehatan  
Makassar, Desember 2022

**Jessica Daniela Mangiding**

**“Hubungan Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Jayapura Utara Kota Jayapura Tahun 2022”**

**(xiv + 82 Halaman + 14 Tabel + 9 Lampiran)**

Kinerja yang baik adalah kinerja yang memenuhi standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Faktor yang meningkatkan kinerja adalah keyakinan terhadap kemampuan karyawan dalam bekerja, karena kemampuan bekerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jayapura Utara Kota Jayapura. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah 53 pegawai di Puskesmas Jayapura Utara dengan jumlah sampel 53 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah metode *exhaustive sampling*. Adapun data dianalisis menggunakan SPSS secara univariat, bivariat, dan uji statistik *chi-square*.

Terdapat 86,8% pegawai yang memiliki kinerja kurang di Puskesmas Jayapura Utara. Ada hubungan antara motivasi ( $p=0,024$ ) dan disiplin kerja ( $p=0,000$ ) dengan kinerja pegawai di Puskesmas Jayapura Utara Kota Jayapura. Hasil analisis juga menunjukkan tidak ada hubungan antara lingkungan kerja ( $p=0,127$ ) dengan kinerja pegawai di Puskesmas Jayapura Utara Kota Jayapura.

Disarankan bagi pegawai untuk bisa saling memotivasi dan menyemangati sesama rekan kerja, meningkatkan disiplin kerja dalam melaksanakan tugasnya, dan tingkatkan keamanan di lingkungan puskesmas serta hubungan antar sesama kerja maupun pimpinan

**Jumlah Pustaka : 54 (1943-2022)**

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

## SUMMARY

Hasanuddin University  
Faculty of Public Health  
Administration and Health Policy  
Makassar, December 2022

**Jessica Daniela Mangiding**

**“The Relationship between Motivation, Discipline, and Work Environment on Employee Performance at North Jayapura Health Center in Jayapura City 2022”**

**(xiv + 82 Pages + 14 Tabels + 9 Attachments)**

*Good performance is performance that meets organizational standards and supports the achievement of organizational goals. Factors that increase performance are confidence in the ability of employees to work, because the ability to work is a factor that reflects the attitude and character of a person in carrying out their main tasks and functions.*

*The purpose of this study is to determine the relationship between motivation, discipline, and work environment on employee performance at the North Jayapura Health Center, Jayapura City. This study of research used is quantitative research with a cross sectional approach. The study population was 53 employees at North Jayapura Health Center with a total sample of 53 employees. The sampling technique used in this research is exhaustive sampling method. The data were analyzed using SPSS in univariate, bivariate, chi-square statistical tests.*

*There are 86.8% of employees who have poor performance at the North Jayapura Health Center. There was a relationship between motivation ( $p=0.024$ ) and work discipline ( $p=0.000$ ) with employee performance at the North Jayapura Health Center, Jayapura City. The results of the analysis also showed that there was no relationship between the work environment ( $p=0.127$ ) and the performance of employees at the North Jayapura Health Center, Jayapura City.*

*It is recommended for employees to be able to motivate and encourage fellow co-workers, increase work discipline in carrying out their duties, and increase security within the health center environment as well as relations between colleagues and leaders.*

**Number of references : 54 (1943-2022)**

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

## KATA PENGANTAR

Salam Sejahtera

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan pertolongan-Nya sehingga penulis masih diberikan kesehatan serta kekuatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Jayapura Utara Kota Jayapura Tahun 2022”** sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Studi Kesehatan Masyarakat Strata Satu (S1) Universitas Hasanuddin.

Skripsi ini tidak luput dari peran orang-orang istimewa yang selalu mendukung penulis, maka dari itu izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Papi **Jonhny Mangiding** dan Mami **Chrisna Inovepa Barends, SE** yang sudah membesarkan, mendidik, mendampingi, selalu memberikan dukungan, semangat, kasih sayang, serta doa yang tidak henti-hentinya kepada penulis. Kepada adik penulis **Stevano Danielo Mangiding** yang selalu menghibur dan menjadi pendorong bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini juga, penulis ingin memberikan terima kasih kepada orang-orang yang sudah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Dr. Ridwan M. Thaha, M.Sc selaku Penasehat Akademik yang telah membimbing penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
2. Ir. Nurhayani, M.Kes selaku dosen pembimbing I dan Ibu St. Rosmanely, SKM, M.KM selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Prof. Dr. Darmawansyah, SE, MS dan Bapak Muhammad Rachmat, SKM, M.Kes selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, saran, serta nasehat sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Dr. H. Muhammad Alwy Arifin, M.Kes selaku Ketua Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah mengajar dan memberikan ilmu selama proses perkuliahan.
6. Seluruh staf dan pegawai di Fakultas Kesehatan Masyarakat khususnya bagian Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam persuratan serta berkas-berkas sehingga memperoleh penyelesaian skripsi.
7. Kepala Dinas Kesehatan Kota Jayapura yang telah memberikan izin penelitian serta membantu pada pengurusan disposisi surat penelitian.



8. Kepala Puskesmas Jayapura Utara beserta seluruh pegawai yang telah memberikan izin penelitian dan bersedia membantu penulis untuk pengambilan data penelitian.
9. Oma tersayang yang selalu memberikan semangat dan nasehat pendorong kepada penulis untuk menyelesaikan perkuliahan.
10. Keluarga Besar Mangiding-Barends yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis hingga saat ini.
11. Om Effendi Mangiding dan Tante Merry Panggua yang sudah menjadi orang tua penulis selama menempuh pendidikan di FKM Unhas dan selalu memberikan dukungan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
12. Teman-teman terkasih Tripen, Sheren, Jupe, Pasha, Feli, Dian, Rida, Intan, Yuan, dan Kezia yang selalu memberikan semangat dan dukungan, serta kebersamaan selama proses perkuliahan hingga saat ini.
13. Sobat dari SMA hingga sekarang Mita, Winda, Jai, Milo, Eca, Ghy, Mimi, Cici, Dinda, Devi, dan Ap yang selalu memberikan semangat dan menghibur kepada penulis dalam pengerjaan skripsi.
14. Teman-teman Pemuda Pengharapan Jayapura Wijk Kloofkamp yang sudah mendukung penulis dalam penyusunan skripsi, khususnya mas Sadam dan kakak Eka yang juga selalu memberikan semangat dan mendengar keluh kesahku dalam pengerjaan skripsi.
15. Teman-teman FKM 2018, Venom 2018, dan AKK 2018 yang sudah berjuang bersama hingga titik akhir di FKM Unhas.

Terima kasih kepada seluruh pihak yang sudah membantu penulis atas doa, semangat, dan motivasi yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat berguna bagi ilmu pendidikan dan penerapannya. Akhir kata, mohon maaf atas segala kekurangan penulis, semoga Tuhan memberkati kita semua.

Makassar, Desember 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL SKRIPSI .....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN LEMBAR PLAGIASI.....	iv
RINGKASAN .....	ii
SUMMARY .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
DAFTAR SINGKATAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Tinjauan Umum tentang Motivasi Kerja.....	12
B. Tinjauan Umum tentang Disiplin Kerja.....	19
C. Tinjauan Umum tentang Lingkungan Kerja .....	22
D. Tinjauan Umum tentang Kinerja Pegawai .....	31

E. Tinjauan Umum tentang Puskesmas .....	35
F. Kerangka Teori.....	39
G. Sintesa Penelitian .....	40
<b>BAB III KERANGKA KONSEP.....</b>	<b>44</b>
A. Dasar Pemikiran Variabel Penelitian .....	44
B. Kerangka Konsep.....	49
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....	49
D. Hipotesis Penelitian.....	56
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>58</b>
A. Jenis Penelitian.....	58
B. Lokasi Penelitian.....	58
C. Populasi dan Sampel .....	58
D. Pengumpulan Data .....	59
E. Pengolahan dan Analisis Data.....	59
F. Penyajian Data .....	61
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	62
B. Hasil Penelitian .....	63
C. Pembahasan.....	74
D. Keterbatasan Penelitian.....	82
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan .....	83
B. Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>90</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	39
Gambar 3.1 Kerangka Konsep .....	49

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Sintesa Penelitian .....	40
Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur pada pegawai di Puskesmas Jayapura Utara .....	64
Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada pegawai di Puskesmas Jayapura Utara .....	65
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Status pada pegawai di Puskesmas Jayapura Utara.....	66
Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir pada pegawai di Puskesmas Jayapura Utara .....	66
Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja pada pegawai di Puskesmas Jayapura Utara .....	67
Tabel 5.6 Distribusi Responden Berdasarkan Status Kerja pada pegawai di Puskesmas Jayapura Utara .....	68
Tabel 5.7 Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja pada Pegawai di Puskesmas Jayapura Utara .....	68
Tabel 5.8 Distribusi Responden Berdasarkan Disiplin Kerja pada Pegawai di Puskesmas Jayapura Utara .....	69
Tabel 5.9 Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja pada Pegawai di Puskesmas Jayapura Utara .....	70
Tabel 5.10 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai pada Pegawai di Puskesmas Jayapura Utara .....	71
Tabel 5.11 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Pegawai di Pusesmas Jayapura Utara .....	71
Tabel 5.12 Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Pegawai di Pusesmas Jayapura Utara .....	72
Tabel 5.13 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Pegawai di Pusesmas Jayapura Utara .....	73



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Master Tabel

Lampiran 3 Hasil Analisis Data

Lampiran 4 Surat Izin Pengambilan Data Awal

Lampiran 5 Surat Izin Penelitian dari Fakultas

Lampiran 6 Surat Izin Penelitian dari Dinas Kesehatan

Lampiran 7 Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian

Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup



## DAFTAR SINGKATAN

SDM	: Sumber Daya Manusia
SDMK	: Sumber Daya Manusia Kesehatan
SISDMK	: Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan
nAch	: <i>need of Achievement</i>
nPow	: <i>need of Power</i>
nAff	: <i>need of Affiliation</i>
Pueskesmas	: Pusat Kesehatan Masyarakat
UKM	: Upaya Kesehatan Masyarakat
UKP	: Upaya Kesehatan Perorangan

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kesehatan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat. Oleh karena itu, semua negara berusaha untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik. Semua upaya pelayanan kesehatan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan individu (Hermianti, Amir and Rusman, 2021).

Saat ini, terdapat pemahaman yang berkembang bahwa aset yang menjalankan organisasi adalah manusia. Manusia merupakan unsur yang paling penting, hal ini dapat dimaklumi karena manusia menempati posisi sentral dan tidak dapat digantikan oleh perannya sebagai pemikir rasional dalam mengelola, menggerakkan, serta mengendalikan segala sumber daya lainnya (Kristya Damayanti, 2014).

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama kegiatan suatu organisasi, dan kemajuan suatu organisasi ditetapkan pada keberadaan sumber daya manusianya sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam suatu organisasi sebagai fokus penting bagi keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan pada kinerja sumber daya manusia (SDM) pada organisasi tersebut. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik jika pekerjaannya

selaras dengan tujuan dan sasaran yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, setiap orang harus bekerja keras dan menjaga kinerjanya agar organisasi dapat berkembang. Suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing (Kristianti *et al.*, 2021).

Berdasarkan data dari Kemenkes RI tahun 2020, jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di Indonesia sebanyak 1.463.452 orang yang terdiri atas 1.072.679 orang tenaga kesehatan dan 390.773 orang tenaga penunjang kesehatan. Proporsi tenaga kesehatan terbanyak yaitu tenaga keperawatan sebanyak 40,85 % dari total tenaga kesehatan, sedangkan proporsi tenaga kesehatan yang paling sedikit yaitu tenaga kesehatan tradisional 0,03% dari total tenaga kesehatan. Sedangkan jumlah tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas di Indonesia tahun 2020 sebesar 434.308 orang. Proporsi tenaga kesehatan di puskesmas terbanyak yaitu bidan sebanyak 174.451 orang, sedangkan proporsi tenaga kesehatan terendah yaitu dokter gigi hanya sebesar 8.235 orang.

Berdasarkan data dari Kemenkes RI Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SISDMK) per tanggal 24 Juli 2022, jumlah Sumber Daya Kesehatan (SDMK) di Provinsi Papua sebanyak 19.072 orang. Proporsi tenaga kesehatan terbanyak yaitu perawat sebanyak 9.469 orang, sedangkan proporsi tenaga kesehatan terendah yaitu dokter gigi sebanyak 114 orang (Kementerian Kesehatan RI, 2022).

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tanggung jawabnya. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja seorang pegawai, terutama cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Pencapaian kinerja yang baik membutuhkan pegawai yang disiplin, antusias dan bertanggung jawab dengan hati yang berdedikasi (Rahman, 2021).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai terhadap standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang memenuhi standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berupaya meningkatkan kapabilitas sumber daya manusianya karena hal ini merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan (Rukhayati, 2018).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan suatu tugas selama suatu periode tertentu terhadap berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, sasaran, standar atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama (Amalia dan Fakhri, 2016).

Faktor yang meningkatkan kinerja adalah keyakinan akan kemampuan pegawai untuk bekerja, karena kemampuan kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (Susanto, 2018).

Motivasi merupakan penggerak atau daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja bagi seseorang agar mereka mau bekerja sama, dengan efektif dan terintegrasi sebagai upaya untuk mencapai kepuasan. Abraham Maslow (1943) dalam (Farida and Hartono, 2016) mengemukakan bahwa dalam organisasi pengukuran motivasi menggunakan beberapa indikator, diantaranya yang paling berpengaruh adalah indikator fisiologis, keamanan kerja, dan kebutuhan sosial. Selain indikator tersebut ada pula indikator berupa penghargaan dan aktualisasi diri.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja, besar kecilnya pengaruh yang diberikan motivasi kerja pada seseorang tergantung seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja pegawai merupakan hal yang kompleks karena melibatkan faktor pribadi dan organisasi. Motivasi para pegawai bervariasi sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonomi. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain (Banni, Korompot dan Robiansyah, 2013).

Disiplin merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal keberhasilan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar seluruh pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut

bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan (Lumentut dan Dotulong, 2015).

Disiplin kerja pegawai yang terbaik harus ditanamkan pada setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan tetapi berdasarkan kesadaran diri setiap pegawai. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja, dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan (Syarani, 2018).

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh besar pada kinerja pegawai di dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai dalam hal ini memberikan pelayanan terhadap masyarakat umum sebagai pelaksana pelayanan kesehatan. Jika motivasi tersebut besar dan tertuju kearah yang baik, sesuai dengan rencana kerja organisasi, maka dapat diharapkan hasil kerja yang dicapai akan menjadi lebih baik, atau setidaknya pegawai diharapkan lebih menurut dengan disiplin dan peraturan. Disiplin kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja, dengan kata lain semakin disiplin dengan pekerjaan pegawai maka semakin termotivasi pegawai untuk bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia karena dengan kondisi yang penuh dengan disiplin, pegawai dapat diharapkan menjadi tonggak dasar yang tangguh pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2003 dalam Mbawo'o, Sudirman dan Yusuf, 2020).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2016) dalam (Presilawati, Amin dan Fahmi, 2022), lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk senang dan puas dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi di sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, serta keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Cintia dan Gilang, 2016).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hasibuan, Rini Hayati Lubis dan Sari, 2017) dan (Surono dan Ainun, 2017) bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula dengan penelitian (Mustofa dan Martini, 2022), (Aji dan Praptiestrini, 2021) dan

(Supriyati dan Pangaribuan, 2022) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan.

Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja. Penelitian (Cintia dan Gilang, 2016), (Abigail dan Sary, 2020), dan (Khairandy dan Elpanso, 2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data dari Profil Kesehatan Provinsi Papua tahun 2019, jumlah Sumber Daya Kesehatan (SDMK) di Kota Jayapura sebanyak 3.076 orang. Proporsi tenaga kesehatan terbanyak yaitu tenaga penunjang/pendukung kesehatan sebanyak 1.134 orang, sedangkan proporsi tenaga kesehatan terendah yaitu tenaga kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan, dan gizi sebanyak 130 orang (Dinas Kesehatan Provinsi Papua, 2020).

Puskesmas Jayapura Utara Kota Jayapura merupakan salah satu sarana kesehatan yang memiliki peran dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang terdapat di wilayah kerja Puskesmas Jayapura Utara. Kinerja pegawai yang baik juga menjadi pertimbangan masyarakat untuk pergi berobat ke Puskesmas Jayapura Utara Kota Jayapura untuk mengetahui mengenai keadaan pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi seorang pegawai memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi karena dengan motivasi dan disiplin kerja yang tinggi pegawai akan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan bagian masing-masing.



Berdasarkan pengambilan data awal bahwa rata-rata rekapitulasi kehadiran pegawai Puskesmas Jayapura Utara Kota Jayapura tahun 2019 sebesar 74%, kemudian pada tahun 2020 sebesar 79%, dan pada tahun 2021 sebesar 80% (rekapan daftar hadir tahunan, Puskesmas Jayapura Utara:2021). Kemudian jumlah kunjungan pasien Puskesmas Jayapura Utara mengalami penurunan dari tiap tahunnya. Pada tahun 2019, jumlah kunjungan pasien sebanyak 33.963 orang, kemudian pada tahun 2020 sebanyak 20.721 orang, dan pada tahun 2021 sebanyak 19.147 orang (data kunjungan pasien, Puskesmas Jayapura Utara:2022).

Berdasarkan hasil survei di Puskesmas Jayapura Utara dapat diketahui beberapa pegawai yang bersikap kurang disiplin saat bekerja, seperti terlambat datang, pulang lebih awal karena pekerjaan dianggap sudah selesai dan lamban dalam pelayanan maupun membuat laporan kerja. Pegawai yang malas dan tidak disiplin ini menyebabkan ketidakpuasan pegawai, prestasi kerja menurun, dan produktivitas rendah pada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki ketahanan kerja yang rendah dan memiliki tindakan yang tidak terarah pada tujuan. Selain itu, pegawai juga memiliki rasa kebosanan karena pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang. Kemudian dari segi kondisi lingkungan kerja fisik di Puskesmas Jayapura Utara dikatakan cukup baik, sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik di Puskesmas Jayapura Utara beberapa pegawai mempunyai hubungan kurang baik dengan pegawai lain. Hal ini bisa terjadi karena adanya perbedaan

pendapat antara pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Perbedaan pendapat tersebut dapat terjadi karena adanya kesalahpahaman antara kedua belah pihak, sehingga hubungan antara pegawai tersebut kurang terjaga dengan pegawai lainnya. (survei peneliti, Puskesmas Jayapura Utara:2021).

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Puskesmas Jayapura Utara Kota Jayapura dengan judul “Hubungan Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Jayapura Utara Kota Jayapura”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jayapura Utara?
2. Apakah ada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jayapura Utara?
3. Apakah ada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jayapura Utara?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jayapura Utara Kota Jayapura.

### **2. Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jayapura Utara
- b. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jayapura Utara
- c. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jayapura Utara

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam penelitian motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai serta sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

**2. Manfaat Institusi**

Sebagai bahan masukan bagi Puskesmas Jayapura Utara, Kota Jayapura terkait peningkatan hubungan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai guna tercapainya pelayanan.

**3. Manfaat Praktis**

Memberikan pengalaman berharga dalam memperluas pengetahuan dan wawasan tentang kinerja pegawai dalam kaitannya dengan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum tentang Motivasi Kerja**

##### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, sehingga motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi perlu dilaksanakan oleh organisasi, jika seluruh aktivitas didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan tinggi dan sebaliknya. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat dengan cara tertentu serta mengarah yang lebih optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan bagi karyawan agar mau bekerja keras demi terciptanya tujuan perusahaan yang baik (Tanjung, 2015).

Dengan memahami perilaku manusia, itulah sebabnya orang bekerja dan kepuasan yang mereka peroleh dari pekerjaannya, maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasannya. Rangsangan berasal dari diri sendiri dan dari lingkungan.

Stimulus ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya. Sedangkan kerja adalah beberapa aktivitas fisik dan mental yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang memotivasi orang untuk bertindak sesuai dengan tujuan tertentu (Ardityas Gema Sasongko dan Syafari, 2021).

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan mendorong seseorang untuk bertindak atas perilaku yang diinginkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan (Harahap dan Khair, 2019).

Motivasi sebagai proses mental seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor motivasi dibagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal dari karyawan. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih tindakan yang tepat dan mengambil tindakan tertentu. Idealnya, perilaku ini akan ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi (Harahap dan Khair, 2019).

## 2. Teori-Teori Motivasi

### a. Teori Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow (1943) dalam (Genoveva, 2021) mengemukakan bahwa ada lima kebutuhan hidup manusia berdasarkan hirarkinya yaitu mulai dari kebutuhan yang mendasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Hirarki kelima Kebutuhan tersebut yaitu sebagai berikut.

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), adalah kebutuhan terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal dan kelangsungan hidup. Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
2. Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*), adalah kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan baik fisik maupun psikis, seperti lingkungan yang aman bebas polusi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta ancaman.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), adalah kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia adalah makhluk sosial. Setiap orang yang hidup di dunia memerlukan keluarga dan teman.
4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*), Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan fisiologis, keamanan, dan sosial, orang tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh semua orang.

5. **Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self-Actualization*)**, menurut Maslow, kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan Aktualisasi diri adalah kebutuhan atau keinginan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya.

#### **b. Teori McClelland**

McClelland (1961) mengemukakan bahwa individu memiliki cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan sesuai dengan dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Dengan demikian, motivasi untuk mengerahkan cadangan energi potensial tersebut menurut McClelland terpusat pada tiga bentuk kebutuhan sebagai berikut.

1) **Kebutuhan akan prestasi (*need of Achievement*) nAch**

Kebutuhan berprestasi (nAch) yang dihasilkan oleh seseorang akan sangat mendorong untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan untuk mencapai tujuan.

2) **Kebutuhan akan kekuasaan (*need of Power*) nPow**

Kebutuhan akan kekuasaan (nPow) adalah keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan orang lain. McClelland merinci bahwa seseorang dengan memiliki nPow tinggi, cenderung memiliki kepribadian yang bertanggung jawab, berusaha keras untuk mempengaruhi orang lain, senang ditempatkan di lingkungan yang kompetitif, dan berorientasi sosial.



### 3) Kebutuhan akan afiliasi (*need of Affiliation*) nAff

Kebutuhan akan afiliasi (nAff), adalah kebutuhan untuk memperoleh hubungan sosial yang baik. Kebutuhan ini ditandai dengan motivasi yang kuat untuk terjalin sebuah persahabatan, preferensi untuk situasi kooperatif, dan keinginan untuk mengembangkan hubungan saling pengertian yang tinggi (Susanto dan Lestari, 2018).

### c. Teori Herzberg

Herzberg (1959) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi, yaitu sebagai berikut.

#### a) Faktor Pemuas (*Motivation Factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong realisasi seseorang yang berasal dari dalam diri seseorang (kondisi intrinsik) antara lain :

1. Prestasi yang diraih (*achievement*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang untuk berkreasi dan mengarahkan semua kemampuan dan tenaganya untuk mencapai prestasi yang tinggi, setiap kali diberikan kesempatan.

2. Tanggung jawab (*responsibility*) merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.
3. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*) merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the study-state theory of job statisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

b) Faktor Pemelihara (*Maintenance Factor*)

Faktor ini disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor ini juga disebut dengan hygiene factor merupakan faktor-faktor yang bersumber dari luar diri seseorang. Suatu organisasi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor pemelihara disebut juga *dissatisfier* (*sumber ketidakpuasan*) dan disebut juga faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut.

1. Keamanan dan keselamatan kerja

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi untuk menjamin keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik.

3. Hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan. Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga menciptakan kondisi kerja yang harmonis (Genoveva, 2021).

Motivator membuat karyawan menjadi lebih produktif dan memberi mereka banyak kepuasan. Sedangkan faktor hygiene dapat menyebabkan ketidakpuasan apabila tidak ada, tetapi tidak selalu memotivasi para karyawan bila ditingkatkan. Adanya kedua faktor tersebut menjelaskan bagaimana cara untuk mengelola karyawan dengan baik, mereka tidak hanya mengacu pada pemenuhan kebutuhan berdasarkan faktor hygiene tetapi karyawan juga menginginkan adanya faktor motivator salah satunya adalah penghargaan dan

pengakuan prestasi dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan dengan baik (Wardhani, Susilo dan Iqbal, 2015).

## **B. Tinjauan Umum tentang Disiplin Kerja**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan (Katiandagho, Mandey dan Mananeke, 2014 dan Tanjung, 2015).

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin dapat juga diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif. Tujuan disiplin adalah latihan pengendalian diri untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan organisasi. Hakikatnya disiplin adalah proses latihan untuk mengubah pola pikir, sikap, perilaku pegawai untuk bekerja efektif, efisien, produktif yang

bermuara pada pencitaan laba dan nilai tambah ekonomi organisasi. Secara umum, setiap pegawai yang bekerja cenderung mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Para pelanggar biasanya hanya sebagian kecil dari pegawai dalam suatu organisasi dan pegawai seperti ini dianggap sebagai pegawai bermasalah (Widarti, 2021).

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2014:89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut.

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai akan mematuhi semua peraturan yang berlaku, jika ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan hasil kerjanya yang telah dikontribusikannya bagi organisasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi. Keteladanan pimpinan sangat penting karena dalam lingkungan pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dan mengendalikan dirinya sendiri dalam perkataan, perbuatan, serta sikap yang dapat merugikan aturan yang telah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam suatu

organisasi, jika tidak ada aturan yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seseorang yang melanggar peraturan, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang telah dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi. Setiap suatu organisasi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai. Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi dan pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- 7) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Sya'rani, 2018 dan Widarti, 2021).

### **3. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singomedjo dalam Sutrisno (2011:94) indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut.

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam istirahat, serta jam pulang yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

2) Taat terhadap aturan organisasi

Peraturan yang mendasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku yang baik dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab, serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi (Anuar, 2020).

## **C. Tinjauan Umum tentang Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam bekerja, karyawan harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman, tenang, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat

menghambat karyawan untuk melakukan pekerjaan yang baik (Presilawati, Amin and Fahmi, 2022).

Sedarmayanti (2011:12) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Khairandy dan Elpanso, 2019).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan dianggap tidak layak bagi karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan tidak bersemangat dalam memenuhi kewajiban dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini akan berdampak negatif bagi perusahaan (Norianggono, Hamid dan Ruhana, 2014).

## **2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Sedarmayanti (2007:21) dalam (Khotimah, Effendi dan Kumalasari, 2021) lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik



yang ada di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi karyawan.

Menurut Alex S. Nitisemito (2002:183) dalam (Khairandy dan Elpanso, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang mengelilingi pekerja saat mereka melakukan tugas yang diberikan atau dilakukan yang mempengaruhi diri mereka sendiri, seperti pencahayaan, suhu udara, ruang aktivitas, keselamatan, pembersihan, musik, dan lain-lain.

Menurut Gie (2009:246) dalam (Putri, Seno dan Jekti, 2019) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan suasana fisik yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu sebagai berikut.

- 1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga dapat disebut sebagai lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain (Khotimah, Effendi and Kumalasari, 2021).

a. Unsur-Unsur Lingkungan Kerja Fisik

Unsur-unsur lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:46) dalam (Khotimah, Effendi dan Kumalasari, 2021) yaitu sebagai berikut.

1) Pewarnaan

Penggunaan warna merupakan pilihan warna ruangan untuk bekerja.

2) Penerangan

Penerangan adalah cahaya yang masuk ke ruang kerja setiap pegawai. Dengan memiliki tingkat pencahayaan yang memadai akan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan.

3) Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat kerja yang menyenangkan.

4) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas mereka.

5) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, dan juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan aman, maka perlu memperhatikan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, yaitu dengan memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

b. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2004:46) adalah sebagai berikut.

1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan atau cahaya sangat bermanfaat bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja, dan penerangan yang perlu diperhatikan adalah penerangan yang tidak menyilaukan.

2) Tempat atau suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia memiliki suhu berbeda. Oleh karena itu, perlu untuk menjaga suhu ruangan dan udara di ruang kerja untuk menjamin kelangsungan penyelesaian pekerjaan atau tugas karyawan.

3) Kelembaban udara di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung di udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh suhu udara. Kelembaban, kecepatan gerak udara, dan radiasi panas secara bersama-sama mempengaruhi keadaan tubuh manusia ketika menerima atau melepaskan panas tubuh. Oleh karena itu, kelembaban ditempat kerja harus tetap dijaga.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara di tempat kerja harus diperhatikan dengan sangat hati-hati, karena tempat kerja yang tanpa sirkulasi udara dapat menimbulkan kedap udara, dengan demikian udara menjadi tidak sehat.

5) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran yang disebabkan oleh peralatan mekanis, sebagian getaran ini mencapai tubuh karyawan dan dapat memiliki konsekuensi yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi di tempat kerja.

6) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena mengganggu konsentrasi di tempat

kerja, dan bau yang terus-menerus dapat mempengaruhi sensitivitas penciuman.

7) Tata warna di tempat kerja

Pemberian warna yang lembut di tempat kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

8) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi tidak terlepas dari warna yang baik, sehingga dekorasi tidak hanya berkaitan dengan efek ruang kerja, tetapi juga berkaitan dengan cara menata letak, warna, peralatan dan pekerjaan lainnya.

9) Musik ditempat kerja

Alunan musik yang merdu menciptakan suasana ceria, dan diharapkan dapat mengurangi rasa lelah dan meningkatkan semangat kerja.

10) Keamanan ditempat kerja

Untuk menjamin keamanan tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja, perlu diperhatikan keberadaan satuan petugas keamanan (Khotimah, Effendi dan Kumalasari, 2021).

### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2007:21) lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun

hubungan dengan bawahan (Khotimah, Effendi dan Kumalasari, 2021).

Menurut Wursanto (2009:269) lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan aspek psikis lingkungan kerja. Karyawan merasa lebih puas dan terlibat dengan perusahaan, jika karyawan memiliki pengalaman positif di lingkungan kerja, mereka akan bertahan lebih lama di perusahaan (Riyani and Azizah, 2022).

a. Unsur-Unsur Lingkungan Kerja Non Fisik.

Unsur-unsur lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2007:21) yaitu sebagai berikut.

1) Struktur kerja

Struktur kerja merupakan susunan dan hubungan antara tiap bagian kegiatan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan dan jabatan yang ada di perusahaan.

2) Tanggung jawab kerja

Tanggung jawab kerja merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun tidak sengaja. Tanggung jawab juga merupakan kesadaran akan kewajibannya dalam pekerjaan atau tugas yang sedang dipegangnya.

3) Perhatian dan dukungan pemimpin

Perhatian dan dukungan pemimpin dalam arti lingkungan kerja adalah sikap yang diberikan seorang pemimpin terhadap bawahannya sebagai perwujudan rasa empati terhadap kinerja karyawannya sebagai bentuk penghargaan.

4) Kerja sama antar kelompok

Kerja sama antar kelompok merupakan pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh individu tetapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih untuk mempermudah pekerjaan tersebut. Karena manusia adalah makhluk sosial, mereka tidak dapat bertahan hidup tanpa bantuan manusia lain.

5) Kelancaran komunikasi

Kelancaran komunikasi di lingkungan kerja yaitu saling mengkoordinasi antara pekerjaan satu dengan yang lain, baik koordinasi dengan pemimpin ataupun koordinasi sesama karyawan perusahaan (Khotimah, Effendi and Kumalasari, 2021).

b. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator menurut Siagian (2014:61) dalam (Sihaloho and Siregar, 2019) yaitu sebagai berikut.

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan.

3) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antar karyawan harus dijaga karena mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Apabila kerjasama antar karyawan dapat terjalin dengan baik, maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

## **D. Tinjauan Umum tentang Kinerja Pegawai**

### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil dari apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah sejauh mana seorang pegawai memberikan kontribusi kepada suatu organisasi yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja serta sikap



kooperatif. Kinerja pegawai menunjukkan adanya kemampuan seorang pegawai dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Murti and Srimulyani, 2013).

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Anuar, 2020).

Kinerja pegawai memegang peran penting untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi, sehingga organisasi melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Job performance (kinerja pekerjaan) adalah hasil kerja seorang pegawai secara keseluruhan yang meliputi efikasi, efisiensi, dan efektivitas. Kinerja merupakan cerminan dari perilaku yang memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja meliputi sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja dan target kualitas yang ditetapkan oleh organisasi (Aji dan Praptiestrini, 2021).

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Beberapa teori menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dan melaksanakan tugas atau bekerja dalam lingkungan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2011;67-68) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut.

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge & skill*) bahwa pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, dan tujuan) (Anuar, 2020).

Menurut Gibson (1987) dalam (Nurfadilah and Fariyah, 2021) ada tiga faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu sebagai berikut.

1) Faktor Individu

Terdiri dari variabel kemampuan, keterampilan, latar belakang pribadi, dan demografis.

2) Faktor Psikologis

Terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

3) Faktor Organisasi

Terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, penghargaan (*reward system*), struktur organisasi, dan desain pekerjaan.

**3. Unsur-Unsur Penilaian Pegawai**

Menurut Hasibuan (2002:56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu sebagai berikut.

1) Kesetiaan Kinerja

Hal ini dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak (1994: 76) kesetiaan adalah tekad dan kemampuan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Secara umum, prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreativitas

Kemampuan pegawai untuk berkreasi dan memenuhi potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga memungkinkan mereka bekerja lebih efektif.

5) Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan pegawai lain untuk menyelesaikan suatu tugas yang diberikan sehingga hasil kerjanya akan lebih baik.

6) Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

7) Tanggung jawab

Kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko pekerjaan yang dilakukan (Tenda, Rares dan Londa, 2018).

## **E. Tinjauan Umum tentang Puskesmas**

### **1. Pengertian Puskesmas**

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 bahwa Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang

menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

## **2. Fungsi Puskesmas**

Puskesmas memiliki fungsi sebagai penyelenggaraan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan penyelenggaraan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) tingkat pertama di wilayah kerjanya.

## **3. Prinsip Penyelenggaraan Puskesmas**

Prinsip penyelenggaraan Puskesmas yaitu sebagai berikut.

1. Puskesmas mendorong seluruh pemangku kepentingan untuk berkomitmen dalam upaya mencegah dan mengurangi resiko kesehatan yang dihadapi individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat;
2. Puskesmas menggerakkan dan bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya;
3. Puskesmas mendorong kemandirian hidup sehat bagi individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat;
4. Puskesmas menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan yang dapat diakses dan terjangkau oleh seluruh masyarakat di wilayah kerjanya secara adil tanpa membedakan status sosial, ekonomi, agama, budaya dan kepercayaan;

5. Puskesmas menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan dengan memanfaatkan teknologi tepat guna yang sesuai dengan kebutuhan pelayanan, mudah dimanfaatkan dan tidak berdampak buruk bagi lingkungan;
6. Puskesmas mengintegrasikan dan mengoordinasikan penyelenggaraan UKM dan UKP lintas program dan lintas sektor serta melaksanakan Sistem Rujukan yang didukung dengan manajemen Puskesmas (Kementerian Kesehatan RI, 2014).

#### **4. Penilaian Kinerja Sumber Daya Kesehatan di Puskesmas**

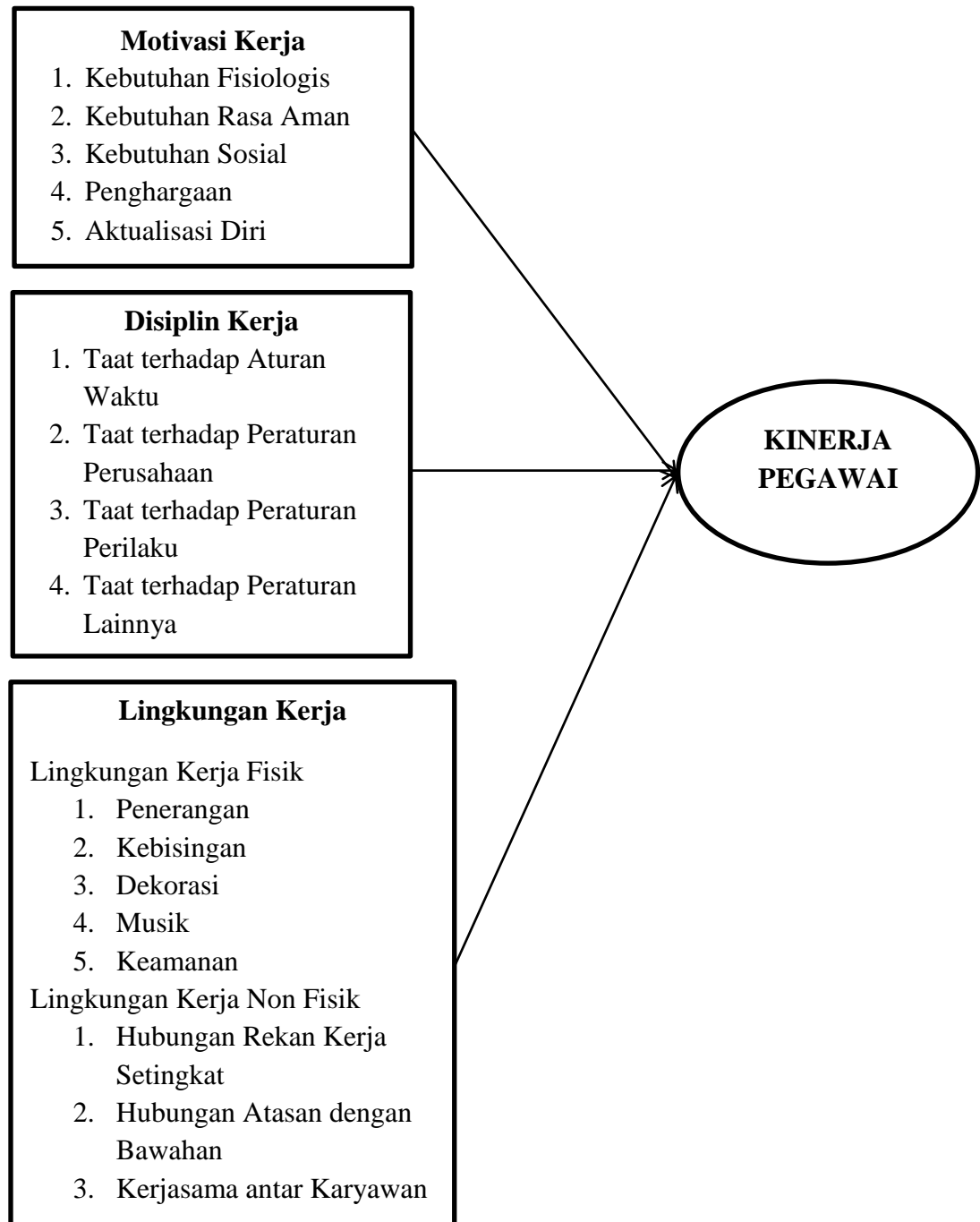
Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 857/Menkes/SK/IX/2009 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas bahwa Penilaian Kinerja adalah proses menilai hasil karya SDM dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja.

Variabel adalah suatu faktor atau unsur yang dinilai yang terdiri sebagai berikut.

1. Variabel Kelompok SDM, adalah variabel yang menilai SDM Puskesmas berdasarkan tupoksinya.
2. Variabel Pendidikan, adalah variabel yang menilai SDM Puskesmas berdasarkan pendidikan.

3. Variabel Masa Kerja, adalah variabel yang menilai SDM Puskesmas berdasarkan masa kerja yang dihitung sejak SDM Puskesmas tersebut bekerja di institusi pemerintah.
4. Variabel Kehadiran, adalah variabel yang menilai SDM Puskesmas berdasarkan kehadiran tiap bulan.
5. Variabel Pengurang, adalah variabel yang menilai SDM Puskesmas berdasarkan ada tidaknya teguran dari surat peringatan yang diperoleh selama masa penilaian. Teguran dan surat peringatan yang dapat dinilai adalah yang tertulis dan telah disetujui kepala puskesmas.
6. Variabel Penambah, adalah variabel yang menilai SDM Puskesmas berdasarkan ada tidaknya penghargaan yang diperoleh selama masa penilaian. Penghargaan yang dapat dinilai adalah yang tertulis dan telah disetujui kepala puskesmas.
7. Variabel Produktifitas, variabel ini berlaku khusus dimana masing-masing SDM di Puskesmas memiliki unsur-unsur penilaian tersendiri sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta tugas lain diluar tugas pokok yang dibebankan kepadanya (Kementerian Kesehatan RI, 2009).

## F. Kerangka Teori



**Gambar 2.1 Kerangka Teori**

*Sumber : (Maslow, 1943); (Sutrisno, 2016); (Sedarmayanti, 2011); (Siagian, 2014)*



## G. Sintesa Penelitian

**Tabel 3.1 Sintesa Penelitian**

No.	Judul Penelitian	Nama Peneliti/ Tahun	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh	Febyolla Presilawati, Ali Amin, Andi Fahmi/ 2022	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh.
2.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta	Crisna Catur Bayu Aji, Praptiestrin/ 2021	Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda	Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Surakarta.
3.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan	Nur Awaliah Widarti/ 2021	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji prasyarat, dan hipotesis di uji dengan analisis	Disiplin Kerja, Prestasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

			regresi linear sederhana		
4.	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal	Ardityas Gema Sasongko, Hairudinor, dan Muhammad Riduansyah Syafari/ 2021	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja positif tetapi tidak signifikan, pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan; pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan dan positif; pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai signifikan dan positif; dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan dan positif.
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Mobil Toyota Auto 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun	Siti Khotimah, Rustam Effendi, Endah Kumalasari/ 2021	Metode regresi linier sederhana	Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 70,6%, sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain.
6.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.	Saiful Anuar/ 2020	Analisis data yang digunakan adalah analisis	Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diperoleh variabel disiplin kerja berpengaruh

	Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak		deskriptif, metode regresi linier sederhana dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, normalitas, uji t dan koefisien determinasi.		positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Kandis Kabupaten Siak
7.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja	Dewi Suryani Harahap, Hazmanan Khair/ 2019	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif	Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja.
8.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan	Abdul Wahab Sya'rani/ 2018	Penelitian ini menggunakan metode survey explanatory dengan tipe penelitian deskriptif dan	Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat.

			verifikatif, dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda		
9.	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal	M. Abdul Aziz/ 2016	Untuk menganalisis data digunakan The Structural Equation Modeling (SEM)	Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang.