

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai

Muhammad Fadel Ismail^{a,1,*}, Sugeng Rianto^{b,2}

^a Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban, Indonesia;

^b Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban, Indonesia;

¹ E-mail: m.fadelismail01@gmail.com;

² E-mail: sugeng11@gmail.com;

* Corresponding Author

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment, work discipline, organizational commitment, work motivation, and teamwork on employee performance at Puskesmas Talang District, Tegal Regency. We obtained the primary data for this study by distributing questionnaires to the respondents. The sample in this study was 94, with sampling using probability sampling with the simple random sampling method. The data analysis was conducted using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS v.26. Based on the results of this study, the work environment, work discipline, organizational commitment, work motivation, and teamwork have a positive effect on employee performance at the Puskesmas Talang District, Tegal Regency.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Organizational Commitment, Work Motivation, Teamwork

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Talang Kabupaten Tegal. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada para responden. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 94 dengan pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS v.26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Talang Kabupaten Tegal.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan dengan kinerja kerja yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan dan hasil kerja yang optimal (Wicaksono *et al.*, 2019). Agar karyawan memiliki kinerja yang baik, organisasi perlu mempertimbangkan beberapa faktor diantaranya faktor lingkungan kerja, faktor disiplin kerja, faktor komitmen organisasi, faktor motivasi kerja dan faktor kerjasama tim. Organisasi juga perlu menggunakan pendekatan holistik dalam pengelolaan kinerja, sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan dan meningkatkan keberhasilan jangka panjang. Hal tersebut searah kinerja karyawan, juga dikenal sebagai prestasi kerja, adalah hasil dari kuantitas dan kualitas kemampuan seseorang karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya (Waskito *et al.*, 2023). Oleh karena itu dengan adanya kualitas dan kuantitas yang bagus pada karyawan dapat menciptakan semangat yang akan memicu pada tercapainya tujuan organisasi terlebih lagi pada organisasi pemerintah, termasuk di bidang kesehatan yaitu pada Puskesmas.

Puskesmas merupakan suatu organisasi kesehatan yang berfungsi sebagai pusat pengembangan kesehatan masyarakat dan memberikan layanan yang komprehensif kepada masyarakat di daerahnya. Wilayah kerja puskesmas mencakup satu atau beberapa kecamatan. Layanan kesehatan yang disediakan oleh puskesmas mencakup pelayanan pengobatan (kuratif), upaya pencegahan (preventif), peningkatan kesehatan (promotif) dan pemulihan kesehatan (rehabilitatif), yang ditujukan untuk semua penduduk tanpa memandang jenis kelamin atau usia. Puskesmas di Kecamatan Talang merupakan pusat kesehatan yang menawarkan layanan medis kepada penduduk setempat yang berada di wilayah Kecamatan Talang Kabupaten Tegal.

Kecamatan ini memiliki 2 Puskesmas yaitu Puskesmas Talang dan Puskesmas Kaladawa. Dari total 2 Puskesmas tersebut terdapat pegawai dengan total 123 pegawai. Berdasarkan hasil pra-survei bahwa pada 2 puskesmas tersebut masih memiliki permasalahan pada kinerja pegawainya yang menunjukkan kinerjanya masih kurang optimal, sehingga manajemen puskesmas perlu memperhatikan pula kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan. Berikut ini tabel penilaian kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Talang Kabupaten Tegal pada tahun 2021-2022.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Puskesmas Talang

No	Hasil Kerja	2021		2022	
		Target	Capaian	Target	Capaian
1.	Orientasi Pelayanan	100%	78%	100%	77%
2.	Integritas	100%	76%	100%	77%
3.	Komitmen	100%	76%	100%	76%
4.	Disiplin	100%	76%	100%	75%
5.	Kerjasama	100%	77%	100%	70%
6.	Kepemimpinan	100%	85%	100%	85%
Nilai Rata- Rata		100%	78%	100%	76%

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Tabel 2. Penilaian Kinerja Puskesmas Kaladawa

No	Hasil Kerja	2021		2022	
		Target	Capaian	Target	Capaian
1.	Orientasi Pelayanan	100%	100%	100%	96%
2.	Integritas	100%	98%	100%	90%
3.	Komitmen	100%	97%	100%	90%
4.	Disiplin	100%	88%	100%	85%
5.	Kerjasama	100%	98%	100%	88%
6.	Kepemimpinan	100%	95%	100%	95%
Nilai Rata- Rata		100%	96,5%	100%	90,6%

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel di atas, terdapat penurunan kinerja di Puskesmas Kecamatan Talang, dimana dalam tabel di atas memperlihatkan bahwa kinerja pegawai Puskesmas Talang pada tahun 2021 menunjukkan capaian rata-rata dari beberapa kategori hasil kerja sebesar 78%. Namun kinerja pada tahun 2022 mengalami penurunan pada beberapa kategori dan dilihat dari persentase rata-rata hanya mencapai 76% dari capaian kinerja pegawai Puskesmas Talang. Sedangkan pada Puskesmas Kaladawa dimana pada tahun 2021 rata-rata capaian kinerja hampir maksimal sebesar 96,5% dari beberapa kategori hasil kerja, dan pada tahun 2022 juga mengalami penurunan rata-rata sebesar 90,6% dari capaian kinerja.

Kinerja pegawai Puskesmas ditentukan dengan seberapa baik capaian kinerja pegawai. Sebuah organisasi harus memberikan perhatian khusus pada hal ini untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dalam beberapa faktor dan berbagai bentuk diantaranya memperhatikan lingkungan kerja, meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, meningkatkan komitmen, memberikan motivasi kerja, dan meningkatkan kerjasama tim.

Lingkungan kerja adalah salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup bahan, peralatan, dan pengaturan tempat seseorang bekerja, dan gaya kerja, baik secara kelompok maupun individu (Adha, *et al.*, 2019). Untuk itu, pimpinan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena pegawai Puskesmas di Kecamatan Talang membutuhkan lingkungan kerja yang baik agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan lingkungan yang ideal dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Semakin baik lingkungan kerja yang pegawai rasakan dalam organisasi, akan semakin baik kinerja dan produktivitas yang pegawai berikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah pemahaman dan kesiapan seseorang dalam mematuhi peraturan perusahaan yang dibuat oleh manajemen untuk menjaga standar organisasi, (Indriani *et al.*, 2023). Di Puskesmas Kecamatan Talang, disiplin belum mencapai tingkat yang ideal, yang menyebabkan kinerja belum mencapai tingkat yang diharapkan. Hal itu ditunjukkan dengan adanya penurunan pada kategori disiplin di kedua Puskesmas yang ada di Kecamatan Talang.

Komitmen organisasi juga merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dewi *et al* (2022) mendefinisikan komitmen organisasional adalah kondisi dimana para karyawan memiliki loyalitas yang kuat terhadap suatu perusahaan dan berkomitmen dengan tetap menjadi bagian dari perusahaan. Komitmen ini mencakup sikap karyawan yang terlibat dalam upaya mencapai nilai, misi, dan tujuan perusahaan.

Pegawai di Puskesmas Kecamatan Talang perlu menjalankan tugas-tugasnya dengan komitmen organisasi, karena komitmen organisasi menjadi faktor penentu dalam keterlibatan aktif pegawai untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Semakin kuat komitmen organisasi, kinerja karyawan semakin baik pula.

Motivasi untuk bekerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Adanya motivasi untuk bekerja dapat membantu karyawan berhasil dalam pekerjaan mereka. Menurut Adinda *et al* (2023), motivasi kerja adalah semangat atau hasrat yang mendorong seseorang untuk mengerahkan segala upaya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan mereka. Motivasi di tempat kerja juga dapat didefinisikan sebagai gabungan dari sumber kekuatan energi internal dan eksternal pekerjaan, yang dimulai dari upaya, intensitas, dan ketekunan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Hal lain, Kerjasama Tim juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sekelompok individu yang tergabung dalam satu organisasi melakukan pekerjaan tim. Kerja tim dapat meningkatkan komunikasi dan kerjasama antar bagian perusahaan (Siregar *et al.*, 2020). Kerja sama tim sangat penting untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas. Di Puskesmas Kecamatan Talang, kerja sama antar pegawai sangat penting untuk memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mencerminkan efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas di dalam organisasi atau perusahaan. Keberhasilan ini ditandai dengan pencapaian kinerja yang baik, karena performa organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja para pegawainya. Konsep kinerja membahas tentang apa yang dapat dilakukan dan apa yang dapat dihasilkan oleh individu untuk kepentingan organisasi.

Menurut Afandi (2018), kinerja, juga dikenal sebagai prestasi, adalah capaian hasil kerja secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewajiban individu sesuai tindakan untuk mencapai tujuan organisasi secara hukum tertentu. Menurut Mangkunegara (2018), definisi kinerja adalah perbedaan antara hasil kerja yang dicapai dan partisipasi kerja karyawan yang diukur per satuan waktu, biasanya setiap jam. Karyawan dapat didefinisikan sebagai kata-kata seperti output, efisiensi, dan efektifitas, yang semuanya terkait dengan produktivitas. Menurut Dewi *et al* (2022) kinerja di dalam suatu perusahaan mencerminkan kegagalan atau keberhasilan dalam meraih tujuan organisasi yang telah ditetapkan, biasanya para atasan atau manajer jarang memberi perhatian kecuali jika kinerja sudah sangat buruk atau dalam situasi yang kacau.

Menurut Asyarifah & Kusmiyanti (2021), berikut adalah indikator kinerja karyawan:

a. Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan diukur berdasarkan bagaimana karyawan menilai pekerjaan mereka dan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas-tugas tersebut sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka. Kualitas kerja dapat diukur dengan melihat seberapa baik atau buruk karyawan melakukan tugas dan seberapa baik dan tepat mereka melakukannya.

b. Kuantitas Kerja

Dalam setiap karyawan, kuantitas kerja diukur melalui jumlah tugas yang diberikan kepada mereka dan hasil yang dihasilkan. Jumlah unit atau siklus operasi yang

diselesaikan dapat digunakan untuk merepresentasikan kuantitas output yang dihasilkan. Misalnya, seorang karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikannya dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengacu pada seberapa cepat suatu tugas dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan, sambil mengoptimalkan jumlah waktu yang dialokasikan untuk tugas-tugas lain. Oleh karena itu karyawan melihat proses penyelesaian suatu tugas dari awal hingga akhir yang menentukan tingkat akurasi. Salah satu pendekatan untuk mengukur kinerja karyawan adalah melihat seberapa cepat mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa mengganggu tugas lain yang terkait dengan pekerjaan mereka.

d. Efektivitas

"Efektivitas" adalah istilah yang mengacu pada bagaimana sumber daya organisasi, seperti uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku, digunakan dengan cara yang paling efektif untuk mencapai hasil yang maksimal dari setiap bagian. Kinerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan saat mengevaluasi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi.

e. Kemandirian

Sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya sendiri tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain disebut kemandirian. Otonomi diukur berdasarkan bagaimana karyawan melihat tanggung jawab yang diberikan kepada mereka di tempat kerja dan seberapa sesuai tanggung jawab tersebut dengan tugas yang mereka miliki.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pegawai. Dampak langsung dari lingkungan kerja terhadap karyawan memainkan peran kunci untuk menyelesaikan tugas, yang dapat gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja dianggap baik ketika pegawai mampu menjalankan tugas mereka dengan sebaik-baiknya, dalam suasana yang sehat, aman, dan nyaman.

Terdapat beberapa indikator yang menunjukkan bagaimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja hubungan di dalam perusahaan. Ketika anggota perusahaan mampu berinteraksi, saling memahami, dan menyampaikan komunikasi yang efektif di lingkungan kerja. Berikut indikator-indikator menurut Syarifa *et al* (2023):

a. Fasilitas

Untuk memastikan pelaksanaan yang optimal, penggunaan peralatan saat ini sangat krusial. Diantara berbagai langkah yang memastikan efisiensi dalam proses kerja, salah satu di antaranya adalah penyediaan fasilitas kerja yang dapat diandalkan. Meskipun tidak yang paling mutakhir, ketersediaan fasilitas tersebut tetap memiliki peran penting.

b. Sirkulasi udara di tempat kerja

Ketika kandungan oksigen dalam udara menurun dan dikombinasikan dengan gas atau aroma yang berbahaya bagi kesehatan, lingkungan tersebut dianggap sebagai udara yang tercemar. Oksigen adalah gas yang esensial bagi keberlangsungan makhluk hidup karena berperan dalam proses metabolisme. Ketersediaan oksigen yang memadai di tempat kerja dapat memberikan kesan yang menyegarkan dan menyehatkan.

c. Kebisingan di tempat kerja

Suara yang tidak diinginkan disebut sebagai kebisingan karena dapat menimbulkan masalah komunikasi, mengganggu ketenangan kerja, dan membahayakan pendengaran. Hal ini juga terjadi ketika tingkat kebisingan tinggi.

d. Hubungan karyawan

Keterkaitan yang baik antara karyawan, atasan, dan rekan kerja sangat penting. Sebaliknya, jika hubungan tersebut tidak baik, hal itu dapat mengakibatkan kurangnya motivasi atau bahkan kehilangan semangat kerja dari para karyawan

Kesejahteraan karyawan sangat tergantung pada kondisi di lingkungan tempat mereka bekerja. Hal ini bisa dipengaruhi baik oleh faktor lingkungan fisik maupun lingkungan non-fisik. Perusahaan perlu memiliki keahlian dalam menciptakan suasana yang membuat pegawai merasa nyaman di lingkungan kerja. Jika perusahaan tidak mampu menciptakan lingkungan yang mendukung, hal ini dapat mengganggu fokus kerja pegawai, sehingga berpotensi menurunkan tingkat kinerja mereka. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sihalohe & Siregar (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Daulay (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penerapan lingkungan kerja secara konsisten di dalam organisasi dapat memberikan dukungan untuk peningkatan kinerja mereka, karena hal ini dapat meningkatkan performa setiap individu terhadap tugas yang diemban. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan kerja mencakup sikap dan perilaku karyawan yang konsisten dalam menjalankan tugas dengan tepat, mengikuti segala aturan dan regulasi yang berlaku di perusahaan, dan bersedia menerima konsekuensi atau sanksi sebagai akibat dari pelanggaran tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Nurjaya (2021), dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu, antara lain:

a. Frekuensi kehadiran

Tingkat disiplin kerja karyawan dapat diukur melalui frekuensi kehadiran, yang mana semakin sering karyawan hadir, menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi. Ada dua faktor yang digunakan untuk menilai indikator frekuensi kehadiran: persentase karyawan yang hadir tepat waktu di tempat kerja dan tingkat kehadiran karyawan.

b. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang selalu menunjukkan kehati-hatian dan akurasi dalam menjalankan tugasnya menunjukkan tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap diri mereka dan pekerjaan. Dua indikator yaitu akurasi dan perhitungan dapat digunakan untuk mengukur seberapa waspada seseorang.

c. Ketaatan pada standar kerja

Karyawan harus mematuhi semua standar kerja yang ditetapkan berdasarkan peraturan dan pedoman kerja untuk mencegah kecelakaan kerja saat menjalankan tugas mereka. Ada dua indikator yang dapat digunakan untuk menilai tingkat ketaatan terhadap standar kerja: tingkat tanggung jawab dan tingkat kepatuhan terhadap aturan dan pedoman kerja.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Bertujuan untuk memastikan keadaan yang nyaman dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas. Evaluasi ketaatan terhadap peraturan kerja dilakukan melalui dua indikator, yakni kriteria ketaatan dan tingkat kelancaran.

e. Etika Kerja

Setiap karyawan perlu menunjukkan sikap ini dalam menjalankan tugasnya guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghargai. Evaluasi dimensi etika kerja dilakukan melalui dua indikator, yakni suasana yang harmonis dan saling menghargai diantara sesama rekan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Bella *et al* (2023), berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa temuan penelitian menggambarkan arah regresi yang positif, menunjukkan adanya dampak positif antara variabel X1 (disiplin kerja) dan kinerja. Penerapan disiplin kerja secara konsisten oleh pegawai dapat memberikan dukungan untuk peningkatan kinerja mereka, karena hal ini dapat meningkatkan performa setiap individu terhadap tugas yang diemban. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Astuti (2022), komitmen organisasi, atau yang sering disebut sebagai kesetiaan organisasi, merujuk pada sikap individu terhadap sejauh mana mereka terlibat dan terikat pada perusahaan dimana mereka bekerja. Hal ini mencakup keyakinan serta dukungan terhadap tujuan perusahaan, dan juga berpengaruh pada keinginan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi, yang kemudian tercermin dalam tingkat absensi dan turnover. Menurut Rivai (2016), komitmen organisasi adalah saat seorang karyawan mendukung suatu organisasi dengan tujuan tertentu dan bertekad untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Menurut Hisan *et al* (2021), indikator komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

a. Identifikasi dengan organisasi

Jika seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, mereka harus menerima tujuan organisasi sebagai dasar komitmen mereka. Hal ini dapat ditunjukkan dengan sikap yang sejalan dengan kebijakan perusahaan, memiliki nilai-nilai yang selaras dengan nilai-nilai organisasi, dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Hal ini menciptakan suasana kerja yang saling mendukung antara karyawan dan organisasi. Karyawan juga bersedia berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi karena mereka percaya bahwa tujuan tersebut dapat disesuaikan dengan kebutuhan mereka sendiri.

b. Keterlibatan

Keterlibatan didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk berusaha keras dalam berorganisasi. Keterlibatan ini tercermin dalam partisipasi mereka dalam tugas dan kewajiban yang diberikan oleh organisasi. Karyawan yang terlibat akan mengambil hampir semua tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada mereka. Keterlibatan juga penting karena membuat karyawan siap dan senang bekerja sama dengan manajemen atau rekan kerja.

c. Loyalitas

Dorongan yang kuat untuk mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi adalah loyalitas. Loyalitas melibatkan komitmen dan ikatan emosional dan cinta antara

organisasi dan karyawannya. Karyawan yang setia akan merasa setia dan menjadi bagian penting dari organisasi. Loyalitas karyawan terhadap organisasi berarti mereka bersedia untuk terus bekerja dengan perusahaan. Hal ini penting untuk menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Randika *et al* (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penerapan komitmen organisasi secara konsisten di dalam organisasi dapat memberikan dukungan untuk peningkatan kinerja mereka, karena hal ini dapat meningkatkan performa setiap individu terhadap tugas yang diemban. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2019), motivasi adalah kekuatan utama di balik perilaku seseorang karena itulah yang mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan tertentu. Robbins *et al* (2013), mengungkapkan bahwa proses yang menentukan seberapa banyak orang menunjukkan tingkat intensitas, arah, dan lamanya usaha mereka dalam mencapai tujuan dikenal sebagai motivasi. Dalam konteks perusahaan, motivasi kerja mencakup tekanan psikologis internal seorang karyawan yang dapat mempengaruhi arah perilakunya dalam berkontribusi pada tingkat usaha perusahaan dan ketangguhannya dalam mengatasi tantangan dan hambatan di lingkungan kerja. Motivasi adalah kondisi yang mendorong seorang pegawai menuju suatu tujuan tertentu. Menurut Sutarmin & Chandra (2022), kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi, baik internal maupun eksternal. Etos kerja yang kuat dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Rahayu *et al* (2023), teori hirarki dikategorikan menjadi lima bagian, yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan dasar yang sangat esensial bagi manusia disebut sebagai kebutuhan fisiologis, yang mencakup semua elemen yang diperlukan untuk memastikan kelangsungan hidup, seperti pakaian, makanan, tempat tinggal, minuman, istirahat, dan sejenisnya.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan akan keamanan mencakup dua aspek, yaitu fisik dan psikologis. Aspek fisik melibatkan perlindungan di lingkungan kerja dan selama beraktivitas, termasuk penggunaan asuransi untuk mengatasi risiko kecelakaan, implementasi prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan penyediaan fasilitas transportasi bagi karyawan.

c. Kebutuhan sosial (*Social needs*)

Melibatkan keinginan akan relasi sosial, menjadi anggota dalam kelompok atau komunitas yang penuh kehangatan dan kedekatan, serta terlibat dalam interaksi yang mendalam dengan orang lain. Dalam lingkup organisasi, hal ini terkait dengan keinginan untuk memiliki tim kerja yang kuat, manajemen yang efisien, dan waktu bersama dalam suasana santai.

d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan akan penghargaan melibatkan faktor-faktor seperti penghormatan terhadap martabat individu, kemandirian, prestasi, posisi sosial, pengakuan, dan perhatian.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Kebutuhan untuk memperluas keterampilan, meningkatkan kemampuan, dan menggali potensi diri, melibatkan ekspresi ide, penerimaan umpan balik, dan mencapai pencapaian yang berarti

Penelitian yang dilakukan oleh Pramana & Widiastini (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Penindo II Teluk Bayur Padang. Penerapan motivasi kerja secara konsisten oleh pegawai dapat memberikan dukungan untuk peningkatan kinerja mereka, karena hal ini dapat meningkatkan performa setiap individu terhadap tugas yang diemban. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₄: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mulida *et al* (2023), kerjasama tim merujuk pada usaha yang ditempuh dalam bekerja untuk mewujudkan visi dan misi. Ini merupakan bentuk kolaborasi yang memberikan bimbingan dan dukungan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Siregar *et al* (2020), anggota dari satu organisasi bekerja bersama sebagai sebuah tim. Kerja sama dan komunikasi dalam organisasi dapat ditingkatkan melalui kerja sama tim.

Menurut Hidayat *et al* (2019), indikator kerjasama tim antara lain:

a. Tanggung jawab

Setiap individu dalam tim memiliki kewajiban dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama, sehingga terbentuklah tim kerja yang efisien.

b. Saling kontribusi

Kerja sama tim yang efektif terbentuk ketika setiap anggota memberikan kontribusi yang berarti untuk mencapai tujuan.

c. Penghargaan kemampuan

Salah satu langkah penting dalam kerja sama tim adalah menyerahkan sepenuhnya kemampuan individu. Ketika setiap anggota tim menggunakan kemampuan mereka sepenuhnya, kerja sama tim akan menjadi lebih kuat dan berkualitas.

d. Komunikasi yang efektif

Komunikasi yang efektif sangat penting untuk kerja sama tim. Tim dapat berinteraksi dengan baik dan mengatasi hambatan untuk mencapai tujuan bersama dengan berkomunikasi secara terbuka, jujur, dan saling percaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulida, *et al* (2023), hasil penelitian kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UD. Penerapan kerjasama tim secara konsisten oleh pegawai dapat memberikan dukungan untuk peningkatan kinerja mereka, karena hal ini dapat meningkatkan performa setiap antar individu terhadap tugas yang diemban. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₅: Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif diperoleh dari data primer dan sekunder melalui penggunaan populasi dan sampel yang nantinya akan dianalisis secara statistik. Metode kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang terstruktur dan terukur, yang dapat dianalisis secara objektif

dan menghasilkan generalisasi yang lebih luas. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara sistematis dengan menggunakan teknik statistik yang sesuai.

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa filosofi *positivisme* menjadi dasar dari pendekatan penelitian kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dengan pengambilan sampel yang biasanya dilakukan secara acak. Dalam metode ini, alat penelitian yang digunakan berupa data yang bersifat kuantitatif, seperti angka atau skor yang dapat diolah dan dianalisis secara statistik. Melalui analisis data yang kuantitatif, peneliti dapat menguji hipotesis yang diajukan dan mengkonfirmasinya secara objektif. Dengan demikian, metode penelitian kuantitatif memberikan kerangka kerja yang sistematis dan obyektif dalam menjalankan proses penelitian.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kecamatan Talang yang terdiri dari Puskesmas Talang dan Puskesmas Kaladawa Kabupaten Tegal. Penelitian dilakukan pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2024.

Populasi

Sugiyono (2015) mendefinisikan bahwa populasi merujuk pada area generalisasi yang terdiri dari objek atau benda dengan kuantitas dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diinvestigasi dan kemudian dianalisis untuk mencapai kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Talang dan pegawai Puskesmas Kaladawa yang masing-masing jumlah pegawai pada Puskesmas Talang sebanyak 65 orang pegawai, sedangkan pada Puskesmas Kaladawa sebanyak 58 orang pegawai. Total pegawai Puskesmas Kecamatan Talang sebanyak 123 orang pegawai.

Tabel 3. Kriteria Populasi Berdasarkan Jabatan Puskesmas Talang

Jabatan	Jumlah
Dokter	3
Bidan	26
Perawat	11
Staf	10
Sanitarian	4
Laboratorium	3
Apoteker	2
Rekam Medis	1
Nutrisionis	1
Driver	1
Pramu Bakti	2
Keamanan	1
Total	65

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Tabel 4. Kriteria Populasi Berdasarkan Jabatan Puskesmas Kaladawa

Jabatan	Jumlah
Dokter	3
Bidan	18
Perawat	13
Staf	13

Jabatan	Jumlah
Sanitarian	2
Laboratorium	2
Apoteker	1
Rekam Medis	1
Nutrisionis	1
Driver	1
Pramu Bakti	2
Keamanan	1
Total	58

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Sampel

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa sampel dapat didefinisikan sebagai bagian yang diambil dari populasi secara acak atau dengan cara tertentu. Selain itu, sampel dapat dianggap sebagai representasi dari populasi yang digunakan dalam penelitian, yang mewakili fitur dan variabilitas populasi secara keseluruhan.

Rumus yang digunakan dalam penentuan jumlah sampel dari populasi menggunakan metode rumus Slovin. Maka perhitungan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

n = Besaran Sampel

N = Besaran Populasi

e^2 = *margin of error*, yang merupakan persentase kesalahan maksimum yang dapat ditoleransi, ditentukan sebesar 5%. Setelah perhitungan tersebut, hasil berikut diperoleh:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + 123 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{123}{1 + (123 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{123}{1 + 0,31}$$

$$n = \frac{123}{1,31}$$

$n = 93,89$ dibulatkan menjadi 94

Hasil dari perhitungan di atas, jumlah pegawai yang ada di Puskesmas Talang dan Puskesmas Kaladawa sebanyak 123 pegawai dengan kriteria pengambilan sampel pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS. Sehingga menunjukkan jumlah sampel dari 94 pegawai, untuk mengantisipasi kuesioner yang tidak dapat diolah, peneliti akan menyebar 100 kuesioner kepada 100 responden yang terdiri atas 53 pegawai Puskesmas Talang dan 47 pegawai Puskesmas Kaladawa.

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel mengaplikasikan teknik *probability sampling* yaitu dengan *simple random sampling*, yang mengindikasikan bahwa anggota sampel dipilih secara acak dari keseluruhan populasi yang ada (Sugiyono,

2015). Dengan menggunakan teknik ini, setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi bagian dari sampel penelitian.

Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan dengan skala Likert untuk mengukur tingkat lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim. Data yang diperoleh adalah data mentah yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Suliyanto (2011) mendefinisikan data primer sebagai bahan yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dan diambil langsung dari sumber aslinya.

Data Sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari sumber-sumber lain seperti literatur, buku, surat kabar, majalah ilmiah, dan internet. Menurut Uma (2006) data diperoleh dari berbagai sumber yang relevan dengan pengetahuan yang sudah ada. Informasi dari literatur, buku, surat kabar, jurnal ilmiah, dan internet dikumpulkan dan diproses sebagai sumber data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Pendekatan pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini ialah:

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan suatu proses interaksi langsung dengan responden guna memperoleh data atau informasi. Informasi yang diperoleh melalui wawancara bertujuan untuk memahami aspek-aspek yang lebih rinci dan mendalam. Partisipan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pegawai, guna mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai kinerja pegawai, lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim.
- 2) Pihak-pihak lain yang berkaitan dengan perolehan data dalam penelitian ini.

b. Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden diminta menjawab serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk mengevaluasi kinerja karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim. Penelitian ini dilakukan melalui survei dan pencatatan dengan mengisi kuesioner yang dirancang oleh para peneliti pada skala Likert. Menurut Sugiyono (2015) skala Likert adalah parameter yang dipergunakan untuk menilai karakter, sikap, pandangan, dan opini seseorang terkait kejadian sosial. Rianto & Kurniawan (2017) responden dapat memberikan tingkat evaluasi yang berbeda untuk setiap pernyataan penelitian dengan menggunakan skala Likert ini. Dalam penggunaan skala Likert, responden diminta untuk melengkapi kuesioner dengan memberikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan menggunakan rentang skor Likert dari 1 hingga 5, dengan setiap skor memiliki makna sebagai berikut:

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2) Tidak Setuju (TS)

- 3) Netral (N)
- 4) Setuju (S)
- 5) Sangat Setuju (SS)

c. Studi Pustaka

Sugiyono (2015) mengungkapkan bahwa studi sastra atau penelitian literatur melibatkan pertimbangan teoritis dan referensi tambahan yang terkait dengan norma, nilai, budaya, dan kebiasaan yang berlaku dalam suatu konteks sosial. Hal ini disebabkan oleh keterkaitan penelitian dengan literatur-literatur sebelumnya yang telah ada. Oleh karena itu, analisis literatur menjadi elemen penting untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kerangka teoritis, metode, dan hasil penelitian yang relevan.

Definisi Konsep dan Operasional Variabel

a. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2015) bahwa dalam penelitian, fokusnya adalah pada kondisi yang ingin dijelaskan, yaitu korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Walaupun variabel dependen tidak dapat diubah oleh peneliti, namun variabel tersebut diamati sebagai hasil yang dianggap berasal dari variabel independen. Dalam konteks penelitian ini, variabel dependen yang diamati adalah kinerja karyawan. Peneliti bertujuan untuk memahami bagaimana variabel independen, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Peneliti berusaha mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

b. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2015) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, variabel independen mencakup lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim. Peneliti bertujuan untuk memahami dampak dari variabel-variabel ini terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

c. Definisi Operasional Variabel

Menurut Ridha (2017) penjelasan yang memodifikasi variabel-variabel yang diteliti agar menjadi operasional dalam konteks pengukuran variabel-variabel tersebut dikenal sebagai definisi operasional. Definisi operasional memungkinkan suatu konsep yang bersifat abstrak diubah menjadi sesuatu yang dapat diukur secara praktis, memudahkan peneliti dalam melaksanakan pengukuran.

Tabel 5. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Afandi (2018) juga sebagai prestasi adalah hasil kerja secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewajiban	Indikator kinerja karyawan menurut Asyarifah & Kusmiyanti (2021), meliputi: 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. kemandirian	Likert 1-5

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	individu sesuai tindakan untuk mencapai tujuan organisasi secara hukum tertentu. Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja meliputi semua hal di sekitar seorang karyawan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi bagaimana dia melaksanakan tugas yang telah diberikan padanya, seperti keberadaan peralatan seperti <i>air conditioner</i> (AC), pencahayaan yang memadai, dan lain sebagainya.	Menurut Syarifa <i>et al</i> (2023) 1. Fasilitas 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Hubungan karyawan	Likert 1-5
Disiplin Kerja (X2)	Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja mencakup sikap seseorang yang bersedia dan rela untuk mematuhi serta mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya	Indikator disiplin kerja menurut Nurjaya, (2021) meliputi: 1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan karyawan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja	Likert 1-5
Komitmen Organisasi (X3)	Menurut Rivai (2016), komitmen organisasi adalah saat seorang karyawan mendukung suatu organisasi dengan	Menurut Hisan <i>et al</i> (2021) indikator komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut: 1. Identifikasi dengan organisasi 2. Keterlibatan	Likert 1-5

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	tujuan tertentu dan bertekad untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.	3. Loyalitas	
Motivasi Kerja (X4)	Robbins <i>et al</i> (2013), mengungkapkan bahwa proses yang menentukan seberapa banyak orang menunjukkan tingkat intensitas, arah, dan lamanya usaha mereka dalam mencapai tujuan dikenal sebagai motivasi.	Menurut Rahayu <i>et al</i> (2023) dikategorikan menjadi lima bagian, meliputi: 1. kebutuhan fisiologis (<i>physiological needs</i>) 2. Kebutuhan rasa aman (<i>safety needs</i>) 3. Kebutuhan sosial (<i>Social needs</i>), 4. Kebutuhan penghargaan (<i>esteem needs</i>) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self-actualization needs</i>)	Likert 1-5
Kerjasama Tim (X5)	Menurut Mulida <i>et al</i> (2023), Kerjasama tim merujuk pada usaha yang ditempuh dalam bekerja untuk mewujudkan visi dan misi. Ini merupakan bentuk kolaborasi yang memberikan bimbingan dan dukungan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.	Indikator kerjasama tim menurut Hidayat <i>et al</i> (2019): 1. Tanggung Jawab 2. Saling Berkontribusi 3. Pengarahan kemampuan 4. Komunikasi yang efektif	Likert 1-5

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah kegiatan yang dilakukan setelah terkumpulnya seluruh data yang diperoleh dari responden atau sumber data lain (Sugiyono, 2015). Hal ini dilakukan dengan melakukan tabulasi data, yaitu mengorganisir data yang terkumpul berdasarkan variabel-variabel yang relevan. Dalam tabulasi data, data dari seluruh responden akan dikelompokkan berdasarkan variabel yang diteliti, sehingga memungkinkan peneliti untuk melihat pola, distribusi, dan perbandingan data antar variabel dan responden. Analisis data ini merupakan langkah penting dalam penelitian kuantitatif untuk menghasilkan temuan atau kesimpulan yang valid dan dapat diinterpretasikan secara statistik.

Beberapa metode regresi linier digunakan dalam menganalisis data penelitian ini. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui arah dan tingkat pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai puskesmas). Metode analisis regresi yang digunakan meliputi regresi linear sederhana, regresi linear berganda, dan analisis jalur. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat menguji signifikansi pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat serta mengidentifikasi kontribusi relatif masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai puskesmas.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan keakuratan alat ukur dalam menilai suatu kuesioner. Validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana kuesioner dapat mengukur dengan baik apa yang seharusnya diukur. Kevalidan suatu kuesioner dianggap baik apabila pernyataan-pernyataan dalam kuesioner mampu dengan tepat menggambarkan hal yang nantinya diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Suliyanto (2011) metode ini digunakan untuk menguji hubungan antara setiap item pertanyaan dalam kuesioner dengan total skor kuesioner secara keseluruhan.

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi product moment
- n = Jumlah pengamatan
- x = Jumlah dari pengamatan x
- y = Jumlah pengamatan dari nilai y

Sebuah soal dalam penelitian dapat diukur dengan menggunakan korelasi item-total. Nilai korelasi item-total menunjukkan sejauh mana setiap item soal berkorelasi dengan skor total soal. Untuk menentukan validitas, perlu membandingkan nilai korelasi item-total dengan nilai kritis yang tercantum dalam *table product-moment*. Nilai kritis ini ditentukan berdasarkan ukuran sampel dan tingkat signifikansi (*alpha*) yang digunakan dalam uji validitas. Menurut Sugiyono, (2015), jika nilai korelasi antara suatu item dengan skor total instrumen penelitian melebihi 0,3, maka dapat dikatakan bahwa struktur instrumen tersebut kuat, dan dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid. Dalam konteks penelitian ini, jika nilai korelasi item-total melebihi 0,3, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan mempunyai kevalidan yang kuat.

Untuk memastikan validitas kuesioner, nilai r yang dihasilkan dari analisis korelasi dapat dibandingkan dengan nilai r tabel dengan menggunakan *degree of freedom* (df) =

(n-2) dan ambang batas signifikansi 95% ($\alpha = 0,005$). Jika nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut valid. Namun, jika nilai r hitung lebih kecil daripada nilai r tabel, maka kuesioner tersebut tidak dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan metode pengujian untuk mengukur konsistensi dari semua pertanyaan dalam penelitian. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengevaluasi kualitas informasi dasar yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan tersebut. Dalam konsepnya, pertanyaan dianggap konsisten apabila memunculkan jawaban serupa atau hampir serupa dari berbagai kumpulan responden. Dari segi statistik, uji reliabilitas bertujuan untuk menentukan apakah pertanyaan-pertanyaan tersebut memiliki tingkat kestabilan dan konsistensi yang dapat diandalkan.

Menurut Sugiyono (2015) uji reliabilitas mengacu pada sejauh mana pengukuran dari item yang sama memberikan informasi yang konsisten. Pengukuran dilakukan satu kali untuk analisis reliabilitas, dan hasilnya kemudian dibandingkan dengan pertanyaan atau item tambahan. Hubungan atau korelasi antara jawaban atau item diukur dengan menggunakan metode statistik seperti uji alfa *Cronbach* (α) yang umumnya dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS.

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2015) analisis deskriptif adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan dan menguraikan data yang ada dengan menggunakan ukuran-ukuran seperti mean, varians, standar deviasi, minimum, maksimum, dan lainnya. Ghazali, (2012) juga menyatakan bahwa analisis deskriptif memberikan gambaran yang jelas tentang karakteristik data melalui ukuran-ukuran statistik seperti *mean*, *varians*, standar deviasi, *kurtosis*, *range*, dan *skewness*.

Berdasarkan skala yang digunakan, skor minimal satu sampai lima digunakan dalam penelitian ini. Skor diinterpretasikan sebagai berikut: satu poin diberikan untuk Sangat Tidak Setuju (STS), dua poin diberikan untuk Tidak Setuju (TS), tiga poin diberikan untuk Netral (N), empat poin diberikan untuk Setuju (S), dan lima poin diberikan untuk Sangat Setuju (SS). Rumus berikut ini digunakan untuk menentukan nilai indeks jawaban responden:

Nilai indeks = $((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) / 5)$, dimana:

- F1 adalah frekuensi responden yang jawaban 1
- F2 adalah frekuensi responden yang jawaban 2
- F3 adalah frekuensi responden yang jawaban 3
- F4 adalah frekuensi responden yang jawaban 4
- F5 adalah frekuensi responden yang jawaban 5

Menanggapi kecenderungan responden untuk setiap variabel menggunakan skor rata-rata (indeks) berdasarkan perhitungan berikut:

- Nilai indeks maksimum : $(94 \times 5) / 5 = 94$
- Nilai indeks variabel : $(94 \times 1) / 5 = 18,8$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, interval nilai dapat dihitung dengan mengurangkan nilai indeks maksimum dan nilai indeks minimum, kemudian hasilnya dibagi lima sesuai metode lima kotak (*five-box method*).

Nilai Interval = Nilai maksimum-nilai minimum

$$= \frac{94-18,8}{5}$$

$$= 15,04$$

Menurut Sugiyono (2015) hasil perhitungan di atas dapat dihitung dengan menerapkan metode lima kotak (*five box method*), rentang yang dihasilkan adalah 15,04, dan nilai ini akan menjadi dasar untuk menginterpretasikan indeks sebagai berikut:

- 18,8 – 33,84 = Sangat Rendah
- 33,85 – 48,89 = Rendah
- 48,90 – 63,94 = Sedang
- 63,95 – 78,99 = Tinggi
- 79,00 – 94,04 = Sangat Tinggi

Uji Asumsi Klasik

Tujuan uji asumsi klasik adalah untuk mengevaluasi apakah model regresi yang diperoleh memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan agar estimasi linear yang baik dapat diberikan. Beberapa uji asumsi klasik yang dilakukan antara lain:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012) uji normalitas adalah suatu metode yang digunakan dalam model regresi untuk menguji apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi tersebut mengikuti distribusi normal. Residu yang mengikuti distribusi normal menandakan adanya kecocokan antara data observasi dan model regresi yang digunakan. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam melakukan uji normalitas, metode *Kolmogorov-Smirnov* sering digunakan. Metode ini melibatkan perhitungan statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk menguji kesesuaian antara distribusi data dengan distribusi normal.

Dalam uji *Kolmogorov-Smirnov*, dapat dinyatakan apakah data memiliki distribusi normal atau tidak normal berdasarkan nilai *Asymp. Sig (1-tailed)* yang dihasilkan. Berikut adalah penjelasan untuk kedua kondisi tersebut:

- 1) Jika nilai *Asymp. Sig (1-tailed)* kurang dari 0,05 (signifikansi 5%), maka data dianggap tidak terdistribusi normal. Artinya terdapat cukup bukti statistik untuk menolak hipotesis nol bahwa data mengikuti distribusi normal.
- 2) Jika nilai *Asymp. Sig (1-tailed)* lebih dari 0,05, maka data dianggap terdistribusi normal. Dalam hal ini, tidak ada cukup bukti statistik untuk menolak hipotesis nol, sehingga data dianggap mengikuti distribusi normal.

Mengamati sebaran distribusi data (titik-titik) pada sumbu diagonal diagram P-P plot merupakan prinsip kenormalan atau normalitas (Ghozali, 2012). Proses pengambilan keputusan berdasarkan diagram P-P Plot antara lain:

- 1) Jika garis diagonal P-P plot dikelilingi oleh data dan mengikuti arah diagonal dengan baik, serta plot histogram menunjukkan pola distribusi normal yang simetris, maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyimpang secara berlebihan dari garis diagonal pada P-P plot dan tidak mengikuti arah diagonal dengan benar, serta jika plot histogramnya tidak menampilkan pola distribusi normal yang simetris, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah menurut Ghazali (2012) terdapat ketimpangan dalam model regresi yang bervariasi dari satu residual ke residual lainnya. Cara mengenali heteroskedastisitas menurut Priyatno (2012):

- 1) Apabila ada pola titik-titik yang membentuk urutan tertentu dan teratur, seperti pola, gelombang, melebar, atau runcing, maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Pola ini menunjukkan adanya ketimpangan variasi dari satu residual ke residual lainnya.
- 2) Apabila terdapat pola titik yang terlihat dengan jelas dan titik-titik tersebut tersebar merata di sekitar garis nol (0) atau garis regresi, tanpa adanya kecenderungan berkelompok di bawah atau di atas garis tersebut, maka dapat dikatakan tidak adanya heteroskedastisitas.

Dengan menggunakan model Glejser, uji heteroskedastisitas meregresikan semua variabel independen terhadap nilai absolut residual. Dalam hal ini, jika nilai absolut residual memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel independen, dapat disimpulkan bahwa model memiliki masalah heteroskedastisitas, sesuai dengan yang disebutkan oleh (Suliyanto, 2011).

Uji Glejser digunakan untuk menguji signifikansi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi dari uji Glejser $\leq 0,005$, dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas dalam model. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,005$, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model.

Signifikansi nilai absolut residual terhadap variabel independen diuji dengan menggunakan uji Glejser. Adanya heteroskedastisitas dalam model jika nilai signifikansi uji Glejser $\leq 0,005$. Sebaliknya, model dapat dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas jika nilai signifikansi $> 0,005$.

c. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi, lakukan uji multikolinieritas. Menurut Ghazali, (2012), keberadaan multikolinieritas dalam regresi dapat diidentifikasi melalui nilai toleransi dan kebalikannya, serta faktor inflasi varian (VIF). Jika skor VIF < 10 , maka model regresi dianggap bebas atau tidak ada multikolinearitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi atau prediksi yang disebut regresi berganda mencakup lebih dari satu variabel independen atau prediktor. Istilah "berganda" di sini mengacu pada penggunaan analisis regresi dari dua atau lebih variabel independen. Menurut Sugiyono (2015) analisis regresi berganda adalah teknik regresi yang mengambil satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel dependen dan independen yang dimaksud.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Pegawai
X1	: Lingkungan Kerja
X2	: Disiplin Kerja
X3	: Komitmen Organisasi
X4	: Motivasi Kerja
X5	: Kerjasama Tim
a	: Konstanta

β : Koefisien Regresi
e : *Standard error*

Keadaan ketika beberapa koefisien regresi, ialah b_1 , b_2 , dan b_3 mempunyai nilai:

- 1) Nilai = 0. Menandakan bahwa variabel Y tidak dipengaruhi oleh X1, X2, X3, X4 dan X5
- 2) Nilainya negatif (-) menunjukkan adanya hubungan terbalik antara variabel terikat Y dengan variabel-variabel bebas X1, X2, X3, X4, dan X5. Artinya, jika nilai variabel bebas meningkat, maka nilai variabel terikat cenderung menurun, dan sebaliknya.
- 3) Nilainya positif menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel terikat Y dengan variabel bebas X1, X2, X3, X4, dan X5. Artinya, jika nilai variabel bebas meningkat, maka nilai variabel terikat cenderung meningkat pula dan sebaliknya.

a. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh yang ditimbulkan oleh setiap variabel independen (seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim) terhadap variabel dependen. Menurut Suliyanto (2011) rumus yang digunakan untuk menghitung t hitung adalah sebagai berikut:

Keterangan:

$$t = \frac{bj}{sbj} \dots\dots\dots (4)$$

t : nilai t hitung

bj : koefisien regresi

sbj : kesalahan baku koefisien regresi

Perumusan hipotesis dengan uji t hitung sebagai berikut:

Hipotesis 1

H0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Ha: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

H0 diterima jika: $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau $\text{sig.} > 0,05$

Ha diterima jika: $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{sig.} \leq 0,05$

Hipotesis 2

H0: Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Ha: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

H0 diterima jika: $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau $\text{sig.} > 0,05$

Ha diterima jika: $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{sig.} \leq 0,05$

Hipotesis 3

H0: Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Ha: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

H0 diterima jika: $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau $\text{sig.} > 0,05$

Ha diterima jika: $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{sig.} \leq 0,05$

Hipotesis 4

H0: Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Ha: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

H0 diterima jika: $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau $\text{sig.} > 0,05$

Ha diterima jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. \leq 0,05$

Hipotesis 5

H0: Kerjasama Tim tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Ha: Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

H0 diterima jika: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig. > 0,05$

Ha diterima jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. \leq 0,05$

b. Uji F

Menurut Ghozali, (2012) Uji F digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen dalam model, yang diambil secara keseluruhan, secara signifikan mempengaruhi variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi, menurut Ghozali (2012), menunjukkan seberapa besar perubahan variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan variabel independen. Koefisien determinasi memiliki rentang 0 hingga 1. Ketika nilai R^2 rendah, kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dibatasi. Variabel independen yang memiliki nilai koefisien determinasi mendekati satu menunjukkan bahwa variabel tersebut memberi informasi yang signifikan dalam memprediksi variabel dependen.

HASIL DAN ANALISIS

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sejarah Singkat Puskesmas di Kecamatan Talang Kabupaten Tegal

Kecamatan Talang merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Tegal, dengan jarak sekitar 8 Km dari Slawi dan 6 Km dari Kota Tegal. Dengan pusat pemerintahan berada di desa Talang, Kecamatan Talang memiliki luas wilayah 18,37 Km². Batas-batas wilayah Kecamatan Talang:

- Sebelah Utara : Kecamatan Kramat
- Sebelah Timur : Kecamatan Tarub dan Kecamatan Kramat
- Sebelah Selatan : Kecamatan Pangkah
- Sebelah Barat : Kecamatan Adiwerna dan Kecamatan Dukuhturi

Kecamatan ini memiliki 2 Puskesmas yaitu Puskesmas Talang dan Puskesmas Kaladawa yang masing-masing berada di wilayah Kecamatan Talang. Untuk wilayah kerja Puskesmas Talang terdiri dari 10 desa yaitu: Desa Pegirikan, Pekiringan, Gembong, Pesayangan, Langgen, Pasangan, Kajen, Kebasen, Talang, dan Dukuhmalang. Sedangkan untuk wilayah kerja Puskesmas Kaladawa terdiri dari 9 Desa yaitu: Desa Bengle, Tegalwangi, Kaligayam, Kaladawa, Cangkring, Dawuhan, Getaskerep, Pacul, dan Wangandawa. Puskesmas di Kecamatan Talang adalah salah satu Puskesmas yang berada di Kabupaten Tegal yang masuk dalam kategori pedesaan. Puskesmas di Kecamatan Talang merupakan Puskesmas rawat jalan yang wilayah kerjanya berbatasan dengan Kecamatan lain seperti Kecamatan Kramat, Kecamatan Tarub, Kecamatan Pangkah, Kecamatan Adiwerna, dan Kecamatan Dukuhturi, sehingga pasien bisa datang dari luar wilayah tidak hanya dari wilayah Kecamatan Talang. Dengan potensi yang ada Puskesmas berusaha secara berkesinambungan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat sehingga diharapkan dapat memberikan kepuasan.

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kecamatan Talang Kabupaten Tegal dengan melibatkan 94 responden sebagai, sampel utama. Data primer digunakan sebagai sumber utama. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *random sampling*. Hasil penelitian ini dianalisis menggunakan metode tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden melalui *google form*. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 2 April 2024 dan dijawab oleh seluruh pegawai Puskesmas di Kabupaten Tegal Kecamatan Talang pada tanggal 6 April 2024. Sebanyak 123 kuesioner didistribusikan dalam penelitian ini. Rincian mengenai penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Proses Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Responden	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	123	100%
Kuesioner yang tidak kembali	23	18,6%
Kuesioner yang kembali	100	81,3%
Kuesioner yang diolah	94	76,4%

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Tabel di atas menggambarkan distribusi 123 kuesioner yang diberikan kepada responden, dengan tingkat respons sebesar 76,4%. Dari kuesioner yang diproses oleh peneliti, sebanyak 94 kuesioner digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi beberapa karakteristik responden, diantaranya usia, jabatan, jenis pekerjaan, jenis kelamin, tempat kerja dan masa kerja. Pengklasifikasian responden ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai karakteristik mereka terkait subjek penelitian. Rincian lebih lanjut mengenai karakteristik responden dapat ditampilkan pada penjelasan berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada informasi deskripsi usia pegawai, rincian analisis tersebut dapat ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 Tahun	3	3%
25–35 Tahun	44	46,8%
36– 45 Tahun	32	34,2%
>45 Tahun	15	16%
Jumlah	94	100%

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 3 responden atau sebesar 3,1%. Responden yang berusia antara 25-35 tahun sebanyak 44 responden atau sebesar 46,8%. Responden yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 32 responden atau sebesar 34,2%. Responden yang berusia diatas 45 tahun sebanyak 15 responden atau sebesar 16,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden berada di rentang usia antara 25-35 tahun lebih dominan. Karena pada usia rentang tersebut termasuk usia yang masih terbilang produktif dalam bekerja.

b. Karakteristik Responden Spesifikasi pekerjaan

Tabel 8. Responden Spesifikasi pekerjaan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Dokter	6	6,38%
Bidan	42	44,6%
Perawat	17	18,08%
Staf	14	14,8%
Nutrisisionis	2	2,17%
Sanitarian	6	6,4%
Apoteker	2	2,17%
Laboratorium	4	4,25%
Rekam medis	1	1,15%
Jumlah	94	100%

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel tersebut menunjukkan informasi yang diberikan, mayoritas responden memiliki spesifikasi pekerjaan sebagai bidan dan perawat. Sebanyak 42 responden atau sebesar 44,6% bekerja sebagai bidan. bahwa jumlah responden yang bekerja sebagai bidan lebih besar daripada responden yang menjabat dalam peranan lain seperti dokter, perawat, staf, nutrisisionis, laboratorium, sanitaria, apoteker, dan rekam medis. Hal ini karena peran bidan tidak hanya sebagai perantara dalam membantu proses persalinan namun peran bidan juga sebagai pemberi penyuluhan berupa informasi dan edukasi kepada masyarakat.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Tabel 9. Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Medis	68	72,35%
Non Medis	26	27,65%
Jumlah	94	100

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan informasi yang diberikan, bahwa responden dengan jenis pekerjaan medis sebanyak 68 atau 72,35%, sedangkan responden non medis sebanyak 26 atau 27,65%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis pekerjaan medis lebih banyak dibandingkan non medis.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data yang diperoleh memberikan gambaran mengenai distribusi jenis kelamin responden, yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	persentase
Laki-laki	18	19,14%
Perempuan	76	80,86%
Jumlah	94	100%

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa jumlah responden laki-laki yang bekerja sebanyak 18 orang atau 19,14%, sedangkan responden perempuan sebanyak 76 orang atau 80,86%. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki di Puskesmas Talang Kabupaten Tegal.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Kerja

Berdasarkan informasi uraian tempat kerja pegawai, peneliti dapat memperoleh informasi tentang tempat kerja pegawai tersebut.

Tabel 11. Responden Berdasarkan Tempat Kerja

Tempat Kerja	Jumlah	Persentase
Puskesmas Talang	53	56,39%
Puskesmas Kaladawa	41	43,61%
Jumlah	94	100%

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

Dari data yang dihimpun diperoleh gambaran lama bekerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Talang Kabupaten Tegal, yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 12. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Usia	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	2	2,12%
1–5 Tahun	19	20,22%
>5 Tahun	73	77,66%
Jumlah	94	100%

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Tabel tersebut menggambarkan responden berdasarkan distribusi lama bekerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Talang Kabupaten Tegal. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki lama bekerja lebih dari 5 tahun, yaitu sebanyak 77,66%.

Analisis Data dan Pembahasan

Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan. Penelitian ini menggunakan 26 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Uji validitas dilakukan untuk menentukan apakah pernyataan-pernyataan tersebut valid atau tidak. Menurut Ghazali (2012), uji validitas dapat dilakukan dengan menghubungkan nilai masing-masing pernyataan dengan nilai keseluruhan variabel. Apabila hubungan antara setiap variabel dengan keseluruhan variabel memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05, maka dapat dikatakan variabel tersebut dianggap valid. Berikut adalah kriteria yang digunakan: tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$), derajat kebebasan ($df = n - 2 = 94 - 2 = 92$), dan nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,1707. Jika nilai r hitung (dilihat dari kolom Korelasi Item-Total yang dikoreksi) lebih besar dari r tabel dan memiliki nilai positif, maka pernyataan item tersebut dianggap valid (Ghozali, 2012). Berdasarkan analisis uji validitas, hasilnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 13. Uji Validitas

No	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai (Y)			
	Indikator 1	0,613	0,1707	Valid
	Indikator 2	0,744	0,1707	Valid
	Indikator 3	0,756	0,1707	Valid
	Indikator 4	0,737	0,1707	Valid
	Indikator 5	0,372	0,1707	Valid
2.	Lingkungan Kerja (X1)			
	Indikator 1	0,819	0,1707	Valid
	Indikator 2	0,849	0,1707	Valid
	Indikator 3	0,735	0,1707	Valid
	Indikator 4	0,638	0,1707	Valid
3.	Disiplin Kerja (X2)			
	Indikator 1	0,637	0,1707	Valid
	Indikator 2	0,826	0,1707	Valid
	Indikator 3	0,866	0,1707	Valid
	Indikator 4	0,809	0,1707	Valid
	Indikator 5	0,835	0,1707	Valid
4.	Komitmen Organisasi (X3)			
	Indikator 1	0,758	0,1707	Valid
	Indikator 2	0,772	0,1707	Valid
	Indikator 3	0,815	0,1707	Valid
5.	Motivasi Kerja (X4)			
	Indikator 1	0,742	0,1707	Valid
	Indikator 2	0,739	0,1707	Valid
	Indikator 3	0,629	0,1707	Valid
	Indikator 4	0,802	0,1707	Valid
	Indikator 5	0,689	0,1707	Valid
6.	Kerjasama Tim (X5)			
	Indikator 1	0,904	0,1707	Valid
	Indikator 2	0,903	0,1707	Valid
	Indikator 3	0,859	0,1707	Valid
	Indikator 4	0,890	0,1707	Valid

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Terlihat dari tabel bahwa setiap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih tinggi daripada r-tabel, yang berlaku untuk $n = 94$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator tersebut adalah sah atau valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner atau konstruk variabel tertentu. Untuk mengukur reliabilitas, suatu variabel dianggap reliabel secara statistik jika nilai intersep (konstanta) lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2012). Menurut Ghozali (2012) Jika sebuah konstruk atau variabel menghasilkan nilai *Cronbach alpha* $> 0,6$, maka konstruk atau variabel tersebut dianggap dapat diandalkan atau reliabel. Hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 12 berikut ini:

Tabel 14. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kinerja Pegawai (Y)	0,640	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,731	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,846	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,677	Reliabel
Motivasi Kerja (X4)	0,759	Reliabel
Kerjasama Tim (X5)	0,910	Reliabel

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk pengukuran dalam kuesioner dapat diandalkan. Oleh karena itu, kuesioner tersebut cocok untuk mengukur konsep yang terkait dengan setiap variabel, karena konsep tersebut diukur dengan baik.

b. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan data dari beberapa variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), komitmen organisasi (X3), motivasi kerja (X4) dan kerjasama tim (X5), dan satu variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Berikut adalah hasil tanggapan dari pegawai Puskesmas Kecamatan Talang Kabupaten Tegal.

1) Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 15. Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Statement Kinerja Pegawai	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	0	0	0	34	60	436	87	Sangat Tinggi
2	Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	0	1	4	58	31	401	80	Sangat Tinggi
3	Saya sangat tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	10	61	23	389	78	Tinggi
4	Saya dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dengan efektif	0	0	7	67	20	389	78	Tinggi
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa	0	0	47	42	5	334	67	Tinggi

No	Statement Kinerja Pegawai	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
	perlu bantuan orang lain								
							Jumlah	390	
							Rata-rata	78	Tinggi

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap pengukuran variabel-variabel kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Talang Kabupaten Tegal rata-rata tinggi. Indikator pertama memiliki nilai indeks sebesar 87 yang menunjukkan kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Pada indikator kedua, nilai indeks sebesar 80 dengan kategori sangat tinggi, menandakan bahwa pegawai merasa mampu dalam menyelesaikan banyak tugas sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Indikator ketiga memiliki nilai indeks sebesar 78 dengan kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Indikator keempat memperoleh nilai indeks sebesar 78 dengan kategori tinggi, menandakan bahwa pegawai memanfaatkan waktu kerja mereka dengan efektif. Pada indikator kelima, nilai indeks yang diperoleh adalah 67 dengan kategori tinggi, yang berarti bahwa pegawai dapat mampu melakukan pekerjaan mereka tanpa bantuan orang lain.

2) Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 16. Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Statement Lingkungan Kerja	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
1	Fasilitas kerja yang ada di tempat kerja saya cukup lengkap dan memadai seperti toilet, lahan parkir, mushola, meja dan kursi kerja	0	0	3	63	28	401	80	Sangat Tinggi
2	Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah baik	0	0	3	64	27	400	80	Sangat Tinggi
3	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0	0	4	67	23	395	79	Sangat Tinggi
4	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	0	0	24	51	19	371	74	Tinggi
							Jumlah	313	

No	Statement Lingkungan Kerja	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
							Rata-rata	78,25	Tinggi

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap pengukuran variabel-variabel lingkungan kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Talang Kabupaten Tegal rata-rata tinggi. Indikator pertama memiliki nilai indeks sebesar 80 yang menunjukkan kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki fasilitas kerja yang cukup lengkap dan memadai. Pada indikator kedua, nilai indeks sebesar 80 dengan kategori sangat tinggi, menandakan bahwa sirkulasi udara di setiap ruang kerja pegawai sudah baik. Indikator ketiga memiliki nilai indeks sebesar 79 dengan kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa tempat kerja pegawai jauh dari kebisingan. Indikator keempat memperoleh nilai indeks sebesar 74 dengan kategori tinggi, menandakan bahwa pegawai menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.

3) Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Tabel 17. Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Statement Disiplin Kerja	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
1	Saya hadir dan datang tepat waktu dalam bekerja	0	0	24	51	19	371	74	Tinggi
2	Saya selalu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti dan selalu memperhitungkan risiko dalam menjalankan pekerjaan	0	0	5	70	19	390	78	Tinggi
3	Saya selalu menaati pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja dan selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan	0	0	3	66	25	398	80	Sangat Tinggi
4	Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku dan semua pekerjaan yang	0	0	5	62	27	398	80	Sangat Tinggi

No	Statement Disiplin Kerja	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
5	saya kerjakan selalu berjalan lancar sesuai peraturan Saya selalu memiliki keserasian dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan bersama dan saya selalu menghargai pendapat karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	4	62	28	400	80	Sangat Tinggi
							Jumlah	392	
							Rata-rata	78,4	Tinggi

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap pengukuran variabel-variabel disiplin kerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Talang Kabupaten Tegal rata-rata tinggi. Indikator pertama memiliki nilai indeks sebesar 74 yang menunjukkan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai hadir dan datang tepat waktu dalam bekerja. Pada indikator kedua, nilai indeks sebesar 78 dengan kategori tinggi, menandakan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti dan selalu memperhitungkan risiko dalam menjalankan pekerjaannya. Indikator ketiga memiliki nilai indeks sebesar 80 dengan kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai selalu menaati pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja dan selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan. Indikator keempat memperoleh nilai indeks sebesar 80 dengan kategori tinggi, menandakan bahwa pegawai selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku dan semua pekerjaan yang dikerjakan berjalan lancar sesuai peraturan yang telah ditetapkan. Pada indikator kelima, nilai indeks yang diperoleh adalah 80 dengan kategori sangat tinggi, yang berarti bahwa pegawai memiliki keserasian dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan bersama dan selalu menghargai pendapat karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 18. Jawaban Responden untuk Komitmen Organisasi (X3)

No	Statement Komitmen Organisasi	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
1	Saya mendukung kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi	0	0	4	67	23	395	79	Sangat Tinggi
2	Saya terlibat sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi	0	0	2	68	24	398	80	Sangat Tinggi
3	Saya mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi	0	0	15	59	20	381	76	Tinggi
							Jumlah	235	
							Rata-rata	78,3	Tinggi

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap pengukuran variabel-variabel komitmen organisasi di Puskesmas Kecamatan Talang Kabupaten Tegal rata-rata tinggi. Indikator pertama memiliki nilai indeks sebesar 79 yang menunjukkan kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai mendukung kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Pada indikator kedua, nilai indeks sebesar 80 dengan kategori sangat tinggi, menandakan bahwa pegawai terlibat sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaannya di dalam organisasi. Indikator ketiga memiliki nilai indeks sebesar 76 dengan kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

5) Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Tabel 19. Jawaban Responden untuk Motivasi Kerja (X4)

No	Statement Motivasi Kerja	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
1	Tempat kerja menyediakan kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, istirahat, dan sejenisnya	0	0	37	44	13	352	70	Tinggi

No	Statement Motivasi Kerja	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
2	Tempat kerja memberikan informasi dan tindakan keselamatan kerja apabila dalam keadaan darurat	0	0	5	59	30	401	80	Sangat Tinggi
3	Saya merasa senang karena karyawan disini dapat menerima saya sebagai rekan kerja yang baik	0	0	10	22	62	428	86	Sangat Tinggi
4	Saya merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja atas kelebihan yang saya miliki	0	0	10	61	23	389	78	Tinggi
5	Saya selalu dilibatkan dalam setiap pengambilan pendapat dan keputusan	0	0	33	47	14	357	71	Tinggi
							Jumlah	385	
							Rata-rata	77	Tinggi

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap pengukuran variabel-variabel motivasi kerja di Puskesmas Kecamatan Talang Kabupaten Tegal rata-rata tinggi. Indikator pertama memiliki nilai indeks sebesar 70 yang menunjukkan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa tempat kerja menyediakan kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, istirahat, dan sejenisnya. Pada indikator kedua, nilai indeks sebesar 80 dengan kategori sangat tinggi, menandakan bahwa tempat kerja memberikan informasi dan tindakan keselamatan kerja apabila dalam keadaan darurat. Indikator ketiga memiliki nilai indeks sebesar 86 dengan kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai merasa senang karena pegawai ditempatkan dapat menerima sebagai rekan kerja yang baik. Indikator keempat memperoleh nilai indeks sebesar 78 dengan kategori tinggi, menandakan bahwa pegawai merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja atas kelebihan yang dimiliki. Pada indikator kelima, nilai indeks yang diperoleh adalah 71 dengan kategori tinggi, yang berarti bahwa pegawai selalu dilibatkan dalam setiap pengambilan pendapat dan keputusan.

6) Deskripsi Variabel Kerjasama Tim

Tabel 20. Jawaban Responden untuk Kerjasama Tim (X5)

No	Statement	STS	TS	N	S	SS	Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
Kerjasama Tim									
1	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0	0	0	58	36	412	82	Sangat Tinggi
2	Saya dan rekan tim kerja selalu memberikan kontribusi secara maksimal, baik secara tenaga maupun pikiran	0	0	0	64	30	406	81	Sangat Tinggi
3	Saya mengerahkan kemampuan secara maksimal dan konsisten dalam bekerja	0	0	3	61	30	403	81	Sangat Tinggi
4	Saya menggunakan bahasa yang jelas untuk menyampaikan pesan dalam setiap melakukan pekerjaan	0	0	1	60	33	408	82	Sangat Tinggi
							Jumlah	326	
							Rata-rata	81,5	Sangat Tinggi

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap pengukuran variabel-variabel kerjasama tim pegawai di Puskesmas Kecamatan Talang Kabupaten Tegal rata-rata sangat tinggi. Indikator pertama memiliki nilai indeks sebesar 82 yang menunjukkan kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai menyelesaikan setiap pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Pada indikator kedua, nilai indeks sebesar 81 dengan kategori sangat tinggi, menandakan bahwa pegawai dan rekan tim kerja selalu memberikan kontribusi secara maksimal, baik secara tenaga maupun pikiran dalam bekerja. Indikator ketiga memiliki nilai indeks sebesar 81 dengan kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa pegawai mengerahkan kemampuan secara maksimal dan konsisten dalam bekerja. Indikator keempat memperoleh nilai indeks sebesar 82 dengan kategori sangat tinggi, menandakan bahwa pegawai menggunakan bahasa yang jelas untuk menyampaikan pesan dalam setiap melakukan pekerjaan.

c. **Uji Asumsi Klasik**

1) **Uji Normalitas**

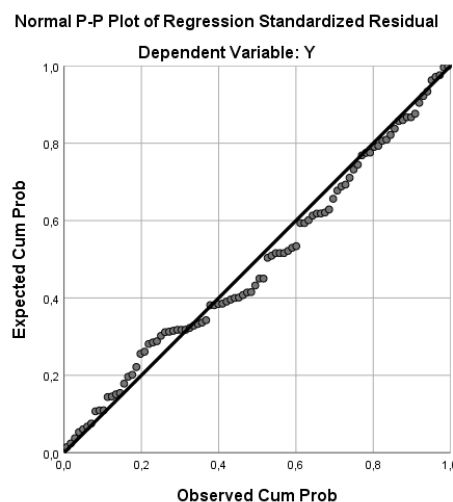
Ada dua cara menguji normalitas dengan memastikan apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan analisis grafik (Suliyanto, 2011). Tabel berikut ini mencantumkan hasil uji normalitas yang menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*:

Tabel 21. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	0.94302513
Most Extreme Differences	Absolute	0.77
	Positive	0.77
	Negative	-.063
Test Statistic		0.77
Asymp. Sig. (1-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Tabel 21 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang melebihi angka 0,05. Artinya, distribusi nilai residu standar dianggap normal. Selain itu, informasi ini juga dapat diamati pada diagram P-P Plot berikut:



Gambar 2. Grafik *Normal P-P Plot*
Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

2) **Uji Heteroskedastisitas**

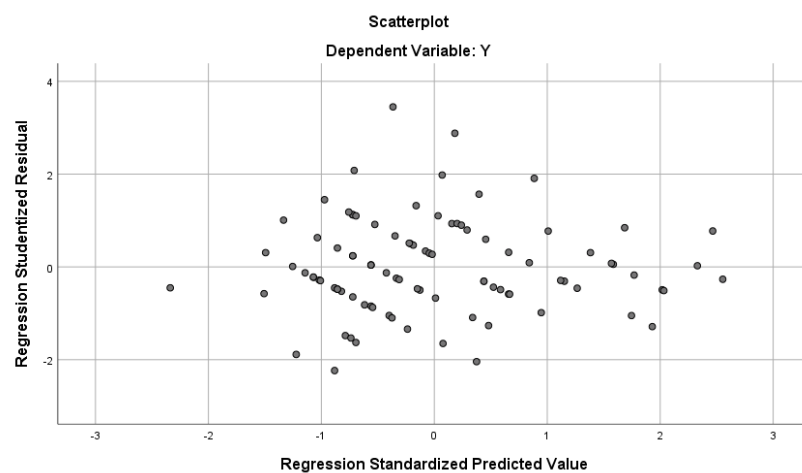
Heteroskedastisitas terjadi ketika model regresi memiliki variasi yang tidak konstan (Suliyanto, 2011). Uji Glejser dapat digunakan untuk menentukan apakah ada heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka terdapat heteroskedastisitas; jika lebih dari 0,05, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 22. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,948	0,346	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	-1,232	0,221	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	-0,098	0,922	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	-0,111	0,912	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kerjasama Tim	-0,012	0,991	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,346, 0,221, 0,922, 0,912, dan 0,991 yang semuanya lebih besar dari tingkat kepercayaan 0,05. Dari hasil ini, dapat menyimpulkan bahwa tidak ada adanya heteroskedastisitas dalam model ini. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji grafik Scatterplot. Menemukan pola yang unik pada grafik Scatterplot antara variabel ZPRED (standardized predicted value) dan SRESID (standardized residual) adalah cara mengidentifikasinya. (Ghozali, 2012). Pola penyebaran titik, atau scatterplot, akan dihasilkan dari uji heteroskedastisitas, seperti yang diilustrasikan pada gambar berikut:



Gambar 3. Pola Grafik *Scatterplot*
Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Dari scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik dalam kurva tersebar secara acak di atas dan di bawah nol. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun, berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafis, tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Mengetahui apakah ada korelasi yang kuat atau sempurna antara variabel-variabel independen dalam model regresi yang dikembangkan merupakan tujuan dari pengujian

multikolinearitas. Gejala multikolinearitas muncul ketika ada korelasi yang kuat atau sempurna di antara variabel-variabel independen dalam model regresi. (Suliyanto, 2011). Dalam pengujian multikolinearitas, digunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransi. Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 23. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,630	1,588	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,427	2,340	Tidak terjadi Multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,519	1,927	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,580	1,725	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kerjasama Tim	0,599	1,669	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai toleransi untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0,630, untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 0,427, untuk variabel komitmen organisasi (X3) adalah 0,519, untuk variabel motivasi kerja (X4) adalah 0,580 dan untuk variabel kerjasama tim (X5) adalah 0,599. Semua nilai toleransi tersebut lebih besar dari nilai toleransi yang ditetapkan yaitu 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah 1,588, untuk variabel disiplin kerja (X2) adalah 2,340, untuk variabel komitmen organisasi (X3) adalah 1,927, untuk variabel motivasi kerja (X4) adalah 1,725 dan untuk variabel kerjasama tim (X5) adalah 1,669. Semua nilai VIF tersebut juga lebih kecil dari 10. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda karena terdapat lebih dari satu variabel independen (Suliyanto, 2011). Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak *SPSS 26 for Windows*. Rangkuman hasil pengolahan data melalui program SPSS dapat dilihat pada Tabel 22 berikut ini:

Tabel 24. Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	Sig	Keterangan
(Constant)	3,121	2,378	0,020	
Lingkungan Kerja	0,189	2,463	0,016	Berpengaruh Positif
Disiplin Kerja	0,174	2,366	0,020	Berpengaruh Positif
Komitmen Organisasi	0,297	2,640	0,010	Berpengaruh Positif
Motivasi Kerja	0,224	3,117	0,002	Berpengaruh Positif
Kerjasama Tim	0,143	2,405	0,018	Berpengaruh Positif

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Tabel tersebut menampilkan hasil uji regresi berganda dalam bentuk unstandardized dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,121 + 0,189 X_1 + 0,174 X_2 + 0,297 X_3 + 0,224 X_4 + 0,143 X_5 + E$$

Berikut adalah keterangan dari hasil uji regresi berganda dalam bentuk unstandardized dari persamaan regresi:

Ketika variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim memiliki nilai nol, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 3,121.

Jika lingkungan kerja meningkat satu satuan dan variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim tetap, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,189.

Jika disiplin kerja meningkat satu satuan dan variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim tetap tidak berubah, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,174.

Jika komitmen organisasi meningkat satu satuan dan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kerjasama tim tetap tidak adanya perubahan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,297.

Jika motivasi kerja meningkat satu satuan dan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kerjasama tim tetap dan tidak adanya perubahan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,224.

Jika kerjasama tim meningkat satu satuan dan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja tetap dan tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,143.

1) Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas yang terdiri dari dimensi lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Rumus berikut digunakan untuk menghitung t hitung (Suliyanto, 2011):

a) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari Tabel 24, diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,463, dengan nilai signifikansi sebesar 0,016. Nilai t tabel untuk $df = 94$ pada tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 1,662. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai $t = 2,463 > t \text{ tabel } 1,662$ dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat **diterima**.

b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari Tabel 24, diperoleh nilai t untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,366, dengan nilai signifikansi sebesar 0,020. Nilai t tabel untuk $df = 94$ pada tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 1,662. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai $t = 2,366 > t \text{ tabel } 1,662$ dan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat **diterima**.

c) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari Tabel 24, diperoleh nilai t untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,640, dengan nilai signifikansi sebesar 0,010. Nilai t tabel untuk $df = 94$ pada tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 1,662. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai $t = 2,640 > t \text{ tabel } 1,662$ dan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama

yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat **diterima**.

d) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari Tabel 24, diperoleh nilai t untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,117, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai t tabel untuk $df = 94$ pada tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 1,662. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{3,117} > t_{\text{tabel } 1,662}$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat **diterima**.

e) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Dari Tabel 24, diperoleh nilai t untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,405, dengan nilai signifikansi sebesar 0,018. Nilai t tabel untuk $df = 94$ pada tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 1,662. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{2,405} > t_{\text{tabel } 1,662}$ dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat **diterima**.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen dalam model, yang diambil secara keseluruhan, secara signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Uji F secara simultan menguji hipotesis koefisien regresi, yaitu H_0 . Uji F menguji apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 25. Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig
Regression	179,881	5	35,976	38,280	0,000
Residual	85,705	88	0,940		
Total	262,586	93			

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan F-hitung sebesar 38,280, dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F-tabel sebesar 2,32. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa $F_{\text{hitung } 38,280} > F_{\text{tabel } 2,32}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dapat **diterima**.

3) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah nilai yang mengindikasikan sejauh mana variabel independen (X) mempengaruhi variasi variabel dependen (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 26. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R^2
1	0,685

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,685. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 68,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim yang diteliti dalam penelitian ini. Sisanya, sebesar 31,5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Tujuan dari pembahasan ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima sepenuhnya. Berikut adalah hasil pembahasan dalam penelitian ini:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik serta uji analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Talang. Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja meliputi semua hal di sekitar seorang karyawan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi bagaimana dia melaksanakan tugas yang telah diberikan padanya, seperti keberadaan peralatan seperti *air conditioner* (AC), pencahayaan yang memadai, dan lain sebagainya. Menurut Afandi (2018) kinerja, juga dikenal sebagai prestasi, adalah capaian hasil kerja secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewajiban individu sesuai tindakan untuk mencapai tujuan organisasi secara hukum tertentu. Sehingga apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja juga meningkat, jika terciptanya lingkungan kerja yang efektif, kompetitif dan memiliki fasilitas kerja yang cukup lengkap serta memadai, maka dapat menciptakan gairah kerja dan produktivitas kerja dapat meningkat. Oleh karenanya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat.

Adapun hasil yang ditinjau dari analisis deskriptif yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel lingkungan kerja, bahwa responden menilai jika perusahaan atau organisasi memiliki fasilitas kerja yang cukup lengkap dan memadai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Responden menilai sirkulasi udara di setiap ruang kerja sudah baik. Responden menilai bahwa tempat kerja pegawai jauh dari kebisingan. Dan responden menunjukkan bahwa pegawai menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Daulay (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik serta uji analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Talang. Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja mencakup sikap seseorang yang siap dan rela untuk mengikuti serta mentaati ketentuan yang berlaku di sekitarnya. Tingkat disiplin yang tinggi pada karyawan dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih cepat, sementara karyawan dengan tingkat disiplin yang buruk dapat menciptakan hambatan yang menghalangi kemajuan. Menurut Afandi (2018) kinerja, juga dikenal sebagai prestasi, adalah capaian hasil kerja secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai

dengan kewajiban individu sesuai tindakan untuk mencapai tujuan organisasi secara hukum tertentu. Sehingga apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja juga meningkat, hal ini bermakna dengan menjaga tingkat disiplin yang baik sangat penting dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun hasil yang ditinjau dari analisis deskriptif yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel disiplin kerja, bahwa responden menilai pegawai hadir dan datang tepat waktu dalam bekerja. Responden menilai bahwa pegawai menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti dan memperhitungkan risiko dalam menjalankan pekerjaan. Responden menilai bahwa pegawai menaati pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan. Responden juga menilai bahwa pegawai patuh dalam mengerjakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku dan semua pekerjaan yang saya kerjakan selalu berjalan lancar sesuai peraturan. Dan responden menilai bahwa pegawai memiliki keserasian dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan bersama dan menghargai pendapat karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis statistik, terdapat kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianti & Suryatiningsih (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di PT ISS Indonesia. Hal ini menunjukkan adanya konsistensi dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik serta uji analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Talang. Menurut Rivai (2016), komitmen organisasi adalah saat seorang karyawan mendukung suatu organisasi dengan tujuan tertentu dan bertekad untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Afandi (2018) kinerja, juga dikenal sebagai prestasi, adalah capaian hasil kerja secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewajiban individu sesuai tindakan untuk mencapai tujuan organisasi secara hukum tertentu. Sehingga apabila komitmen organisasi meningkat maka kinerja meningkat, maka hal ini dengan adanya komitmen organisasi akan menciptakan pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi dan berusaha dalam melakukan pencapaian dalam bekerja.

Adapun hasil yang ditinjau dari analisis deskriptif yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel disiplin kerja, bahwa responden menilai pegawai mendukung kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Responden juga menilai bahwa pegawai terlibat sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi. Dan Responden juga menilai bahwa pegawai mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan & Wibowo (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. kesamaan hasil penelitian ini menunjukkan penting suatu komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

d. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik serta uji analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Talang. Robbins *et al* (2013), mengungkapkan bahwa proses yang menentukan seberapa banyak orang menunjukkan tingkat intensitas, arah, dan lamanya usaha mereka dalam mencapai tujuan dikenal sebagai motivasi. Menurut Afandi (2018) kinerja, juga dikenal sebagai prestasi, adalah capaian hasil kerja secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewajiban individu sesuai tindakan untuk mencapai tujuan organisasi secara hukum tertentu. Sehingga hal ini bermakna apabila motivasi kerja dapat meningkat maka kinerja juga meningkat, bahwa setiap organisasi perlu adanya motivasi kerja untuk itu organisasi terus memotivasi pegawainya untuk mencapai kinerja yang diinginkan oleh organisasi.

Adapun hasil yang ditinjau dari analisis deskriptif yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel motivasi kerja, responden menilai bahwa Puskesmas menyediakan kebutuhan fisik seperti makan, minum, istirahat, dan sejenisnya. Responden menilai bahwa Puskesmas memberikan informasi dan tindakan keselamatan kerja apabila dalam keadaan darurat. Responden juga menilai pegawai merasa senang karena karyawan disini dapat menerima saya sebagai rekan kerja yang baik. Responden menilai bahwa pegawai merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja atas kelebihan yang saya miliki.

Motivasi merupakan faktor yang penting untuk mendorong pegawai dalam mengarahkan kemampuan dan upayanya untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramana & Widiastini (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Penindo II Teluk Bayur Padang.

e. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik serta uji analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Talang. Menurut Mulida *et al* (2023), Kerjasama tim merujuk pada usaha yang ditempuh dalam bekerja untuk mewujudkan visi dan misi. Ini merupakan bentuk kolaborasi yang memberikan bimbingan dan dukungan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018) kinerja, juga dikenal sebagai prestasi, adalah capaian hasil kerja secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewajiban individu sesuai tindakan untuk mencapai tujuan organisasi secara hukum tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika pegawai mampu meningkatkan kerjasama dan komunikasi yang baik maka kinerja mereka juga cenderung meningkat. Sehingga apabila Kerjasama tim meningkat maka kinerja juga meningkat hal ini dapat dikatakan bahwa pengembangan organisasi yang kuat membutuhkan kerja sama yang efektif. Untuk mencapai kinerja dan hasil kerja yang baik, kerja sama tim sangatlah penting. Salah satu faktor utama yang mendorong integrasi dan sinergi di antara anggota tim adalah kerja sama di dalam kelompok kerja.

Adapun hasil yang ditinjau dari analisis deskriptif yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kerjasama tim, responden menilai bahwa pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Responden menilai bahwa pegawai dan rekan tim kerja selalu memberikan kontribusi secara maksimal, baik secara tenaga maupun pikiran. Responden juga menilai bahwa

pegawai mengerahkan kemampuan secara maksimal dan konsisten dalam bekerja. Dan Responden menilai bahwa pegawai menggunakan bahasa yang jelas untuk menyampaikan pesan dalam setiap melakukan pekerjaan.

Kerjasama tim juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulida, *et al* (2023), hasil penelitian kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UD. Kesamaan hasil ini menunjukkan pentingnya pengaruh kerjasama tim di dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Talang. Oleh karena itu lingkungan kerja yang memberikan rasa aman, dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Talang. Oleh karena itu penting bagi pegawai dalam menjaga dan meningkatkan kedisiplinan kerja agar dapat memberikan efisiensi, keoptimalan dan produktivitas dalam bekerja.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Talang. Oleh karena itu adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai memberikan rasa tanggung jawab, loyalitas, dan semangat sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Talang. Oleh karena itu penting untuk memberikan motivasi yang cukup kepada pegawai agar dapat memicu dan mendorong peningkatan kinerja mereka.

5. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Talang. Oleh karena itu penting bagi instansi dalam memberikan fasilitas kerjasama tim yang baik guna meningkatkan kinerja mereka.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dicapai, peneliti ingin memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. **Bagi Tempat Penelitian**

a. Lingkungan kerja

Meningkatkan lingkungan kerja: organisasi perlu meningkatkan lingkungan kerja pegawai, hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan fasilitas dan hubungan

kerja yaitu dapat berupa membangun komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja yang ada sehingga disarankan untuk menjaga dan meningkatkan kenyamanan dan keamanan bagi pegawai.

b. Disiplin kerja

Meningkatkan disiplin kerja: penting bagi organisasi dalam menjaga dan meningkatkan kedisiplinan kerja pada setiap individu atau pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui pembuatan aturan yang tegas namun tidak berlebihan dan memiliki prosedur yang jelas, melakukan pengawasan rutin, dan memberikan *punishment* atau hukuman atas pelanggaran yang dilakukan.

c. Komitmen organisasi

Meningkatkan komitmen organisasi: Hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan rasa memiliki yang kuat (*Sense of belonging*). Rasa memiliki sangat penting agar setiap pegawai sadar bahwa mereka bekerja sama dengan orang lain yang memiliki tujuan yang sama agar pegawai merasa senang dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, memberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai, memberikan peluang dalam pengembangan karir yang jelas.

d. Motivasi kerja

Meningkatkan motivasi kerja: organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memotivasi kerja sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini meliputi pemberian reward atas prestasi yang dicapai, pemberian insentif kepada pegawai, dan memberikan otonomi serta kepercayaan pada pegawai.

e. Kerjasama tim

Meningkatkan kerjasama tim: organisasi perlu memberikan perhatian pada pengembangan kerjasama tim antar pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan menghormati pendapat setiap anggota, terus melakukan evaluasi, serta pelatihan kerjasama dan komunikasi, memiliki aturan yang dipatuhi oleh tim kerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi dalam penelitian selanjutnya yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Namun, peneliti juga menyarankan agar dapat mempelajari variabel lain yang berbeda, lebih fleksibel, atau belum banyak diteliti yang nantinya dapat diteliti dalam penelitian selanjutnya, karena variabel independen dalam penelitian ini hanya mempengaruhi sebesar 68,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti. Hal ini akan memungkinkan terbukanya peluang untuk penelitian baru dan lebih mendalam mengenai korelasi atau hubungan antara faktor-faktor tersebut dan kinerja pegawai dengan mengubah variabel-variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Asyarifah, E. R., & Kusmiyanti, K. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja petugas lembaga pemasyarakatan kelas IIB Klaten. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(3), 521–532. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i3.577>
- Bella, G. R., Soleh, A., & Irwanto, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1455-1466.
- Chandra, D. A., & Sutarmin, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja, iklim kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar. *Jurnal Economina*, 1(2), 285-297.
- Dewi, D. A. P. R., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan puskesmas 1 Seririt. *EMAS*, 3(3), 71-90.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20*, Edisi Keenam. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Y. M., & Wibowo, A. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan *job description* karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Inoplasindo Mas Perkasa. *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA)*, 1(1).
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021, October). Analisis faktor pelatihan pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, pp. 156-164).
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84-98.
- Hisan, K., Zikriani, Z., & Hamid, A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Langsa. *Jurnal Niagawan*, 10(3), 214-219.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287-297.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulida, S. M., Jauhari, A., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Dian Coklat Papar Kabupaten Kediri. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 198-209.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.

- Pramana, I. M. D., & Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD Nyoman. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 122-131.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Buku saku analisis statistik data SPSS*. Media Pressindo.
- Rahayu, S. S., Barlian, B., & Arif, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya). *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(4), 70-91.
- Randika, A. (2023). Pengaruh semangat kerja, komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Rantauprapat. *Tugas_ Akhir (Artikel) MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 1-27.
- Rianto, S., & Kurniawan, K. (2017). Pengaruh kemitraan dan kewirausahaan terhadap saluran distribusi, serta pengaruhnya terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Purbalingga. *JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 170-183.
- Ridha, N. (2017). Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian. *Hikmah*, 14(1), 62-70.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior 15th edition*. Prentice Hall.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Siregar, P. H., & Siregar, M. Y. (2020). Pengaruh kerjasama tim dan kompetensi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 151-160.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika terapan: Teori dan aplikasi dengan SPSS*. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (pertama). Prenadamedia Group.
- Syarifa, L., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2025). Analisa disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PG Asembagoes dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(11), 2567-2584.
- Uma, S. (2006). *Metode penelitian bisnis*. Salemba Empat.
- Waskito, L. L., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang PT Mentari Indonesia Jakarta. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 201-216.
- Wicaksono, A., Umianti, N., & Abidin, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Wates Kabupaten Blitar. *Respon Publik*, 13(6), 82-86.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT ISS Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104-120.