

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI**

**(Studi Kasus Pada Puskesmas Undaan Kudus)**



Disusun oleh:  
**ANGGIKA ZULI PRASETYA**

**NIM. E2A014002**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG**

**2018**

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Kasus Pada Puskesmas Undaan Kudus)

Anggika Zuli Prasetya

E2A014002

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang

Email: [anggikazuliprasetya@gmail.com](mailto:anggikazuliprasetya@gmail.com)

ABSTRAK

Puskesmas Undaan adalah satu satunya puskesmas yang berada di kecamatan undaan kabupaten kudus. Keberadaannya merupakan bagian penting dari pelayanan publik yang bertujuan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Dengan adanya disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Undaan Kudus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Undaan Kudus dengan menggunakan penelitian jenis kuantitatif dengan pendekatan deskriptif melalui wawancara terhadap karyawan pegawai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa disiplin, motivasi dan lingkungan kerja Puskesmas Undaan Kudus berjalan dengan baik dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Puskesmas Undaan Kudus, Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi pemerintah atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi pemerintah. Oleh karena itu

organisasi pemerintah perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah

perusahaan atau organisasi pemerintah. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi pemerintah.

Menurut Terry (dalam Tohardi, 2002) bahwa disiplin merupakan alat penggerak pegawai agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan Wibowo (2010)

Menurut Mardiana (2005), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang di berikan kepadanya.

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Undaan Kudus. Puskesmas Undaan adalah satu satunya puskesmas yang berada di kecamatan undaan kabupaten kudus. Keberadaannya merupakan bagian penting dari pelayanan publik yang bertujuan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

## **TELAAH LITERATUR**

### **Kinerja pegawai**

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai melalui suatu pelaksanaan pekerjaan

atau tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu, tepat mengenai sasaran dengan selalu mengikuti metode yang telah ditetapkan Mahsun (2006), sedangkan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan Handoko (2000).

### **Disiplin**

Di dalam kehidupan sehari-hari, di manapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Dengan kata lain disiplin kerja pada pegawai sangat di butuhkan, karena apa yang terjadi perusahaan akan susah mencapai target bila tidak ada disiplin kerja. menurut Siagian, 2002 dalam sutrisno (2009) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

### **Motivasi**

Menurut Suwato dan Doni J (2011) bahwa motivasi merupakan seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan. Sedangkan menurut Gitosudarmo dan Mulyono (1999) motivasi atau dorongan kepada pegawai untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Logahan (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah di berikan padanya. Menurut mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

## **PENELITIAN TERDAHULU DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin, Motivasi, Kungkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Berikut

ini adalah pengujian hipotesis yang dilakukan:

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan penelitian menurut Hiska Jonest Runtuuwu, Joyce Lopian, dan Lucky Dotulong (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin, Penetapan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin, penempatan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H1: Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Undaan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan penelitian menurut Dewa Putu Meles Arta dan Ni Ketut Lisna Deni Sari (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, dan Lingkungan Kerja

berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H2: motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Undaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan penelitian menurut Heny Sudanti (2015) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, yang menyatakan hasil penelitian Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Undaan.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari uji kualitas

data (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi), analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis (uji t, uji f koefisien determinasi).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Objek Penelitian

Populasi dan data dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berada di Puskesmas Undaan.

### ANALISIS DATA

#### UJI KUALITAS DATA

##### Uji validitas

Untuk menguji valid dan tidaknya pertanyaan yang akan diajukan dengan membandingkan nilai r hitung dari masing-masing indikator dari masing-masing tiap variabel disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dibandingkan dengan r tabel dari r tabel korelasi *product moment*.

**Tabel 4.1**

#### Uji Validitas

	R Pearson	R Tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	0,518	0,235	0,000	Valid
X1.2	0,531	0,235	0,000	Valid
X1.3	0,290	0,235	0,015	Valid
X1.4	0,487	0,235	0,000	Valid
X1.5	0,237	0,235	0,048	Valid
X1.6	0,476	0,235	0,000	Valid
X1.7	0,340	0,235	0,004	Valid
X2.1	0,263	0,235	0,028	Valid
X2.2	0,373	0,235	0,001	Valid
X2.3	0,402	0,235	0,001	Valid
X2.4	0,527	0,235	0,000	Valid
X2.5	0,527	0,235	0,000	Valid
X3.1	0,469	0,235	0,000	Valid
X3.2	0,471	0,235	0,000	Valid
X3.3	0,411	0,235	0,000	Valid
X3.4	0,320	0,235	0,007	Valid
X3.5	0,326	0,235	0,006	Valid
X3.6	0,365	0,235	0,002	Valid
Y.1	0,364	0,235	0,002	Valid
Y.2	0,341	0,235	0,004	Valid
Y.3	0,434	0,235	0,000	Valid
Y.4	0,306	0,235	0,010	Valid
Y.5	0,519	0,235	0,000	Valid
Y.6	0,311	0,235	0,009	Valid
Y.7	0,275	0,235	0,021	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh butir soal pada kuesioner memiliki nilai R

Pearson lebih besar dari R tabel atau nilai Sig. untuk seluruh item soal memiliki nilai  $< 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh butir soal dalam kuesioner sudah valid menggambarkan data yang diinginkan.

### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas sample ini digunakan testing kehandalan *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai alpha  $> 0,6$  dan sebaliknya apabila nilai alpha  $< 0,6$  maka tidak *reliable*.

**Tabel 4.2**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,669	25

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Cronbach's Alpha adalah  $0,669 > 0,6$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner sudah

reliabel atau konstan nilainya jika digunakan berulang-ulang.

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel dependen dengan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

### Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Variabel			Berdistribusi Normal
Dependen	1,109	0,171	

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Sig. untuk variabel dependen adalah  $0,171 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa asumsi variabel dependen berdistribusi normal terpenuhi.

## Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Hasil pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

### Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin	0,512	1,952	Bebas multikolinieritas
Motivasi	0,700	1,428	Bebas multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,439	2,276	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

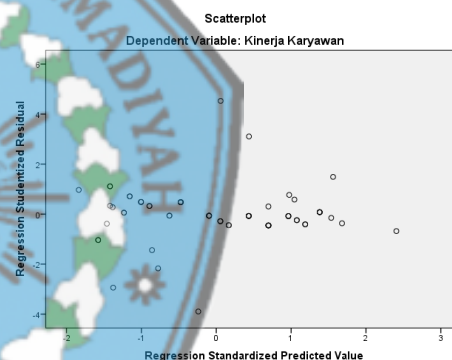
Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang signifikan antar variabel independen atau model persamaan regresi memenuhi asumsi untuk tidak memiliki masalah multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil pengujian dengan scatter plot adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.1**

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa titik cenderung menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk memenuhi asumsi untuk tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.



## Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1. Hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

**Uji Autokorelasi**

Durbin-Watson	dU	4-dU	Kesimpulan
1,980	1,703	2,297	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui model persamaan regresi yang terbentuk memiliki nilai Durbin-Watson 1,980 dimana masuk dalam rentang  $dU < DW < 4-dU$ , jadi dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk memenuhi asumsi untuk tidak memiliki masalah autokorelasi.

## ANALISIS PENELITIAN

### Hasil Analisis Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kunerja pegawai terhadap kepuasan konsumen dengan dibantu program SPSS dalam proses penghitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut

**Tabel 4.6**

**Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Beta			Tolerance	VIF	
									Coefficients
1	(Constant)	-4,479	2,070			2,164	,094		
	Disiplin	,214	,086	,242	2,479	,016	,512	1,952	
	Motivasi	,287	,103	,233	2,799	,007	,700	1,428	
	Lingkungan Kerja	,507	,111	,463	4,586	,000	,439	2,276	

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel , diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 4,479 + 0,214X_1 + 0,287X_2 + 0,507X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa nilai konstanta adalah 4,479 yang merupakan nilai minimum kinerja pegawai jika disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja bernilai nol. Koefisien disiplin adalah 0,214, dimana setiap disiplin naik satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik 0,214 satuan. Koefisien motivasi adalah 0,287, dimana setiap motivasi naik satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik 0,287 satuan. Koefisien lingkungan kerja adalah 0,507, dimana setiap lingkungan kerja naik satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik 0,507 satuan.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS version 16.0 for windows maka di dapat hasil uji T (Parsial), yang hasilnya dirangkumkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**

#### Hasil Uji t

Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandardized Coefficients (B)	t	Sig.	Kesimpulan
(Constant)		4,479	2,164	0,034	
Disiplin	Kinerja pegawai	0,214	2,479	0,016	Signifikan
Motivasi		0,287	2,799	0,007	Signifikan
Lingkungan Kerja		0,507	4,586	0,000	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah,

2018

Setiap hasil yang melalui uji t akan memiliki nilai yang berbeda - beda, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (maksimum 0,10) maka bisa disebut bahwa variabel independen (bebas) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat), dan sebaliknya jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 (maksimum 0,10) maka bisa disebut bahwa variabel independen (bebas) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa disiplin memiliki nilai Sig.  $0,016 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai.

Diketahui bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dimana koefisien regresinya adalah 0,214 yang artinya adalah setiap disiplin naik satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,214 atau 21,4%.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa motivasi memiliki nilai Sig.  $0,007 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dimana koefisien regresinya adalah 0,287 yang artinya adalah setiap motivasi naik satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,287 atau 28,7%.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dimana koefisien regresinya adalah 0,507 yang artinya adalah setiap lingkungan kerja naik satu

satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,507 atau 50,7%.

### Uji f (Simultan)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai digunakan pengujian dengan uji F. Hasil dari uji F adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

$H_1$  : Ada pengaruh yang signifikan disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji f**

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig.	Kesimpulan
Disiplin	Kinerja pegawai	46,469	0,000	Signifikan
Motivasi				
Lingkungan Kerja				

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Sig. adalah  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.9**

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi (f)

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square
Disiplin	Kinerja pegawai	0,679
Motivasi		
Lingkungan Kerja		

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa koefisien determinasi variabel disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama adalah 0,679 yang artinya adalah, secara bersama-sama disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki besar pengaruh sebesar 67,9% dan 32,1%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti dalam penelitian.

**Tabel 4.10**

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi (t)

Variabel Independen	Variabel Dependen	R Square
Disiplin	Kinerja pegawai	0,458
Motivasi		0,358
Lingkungan Kerja		0,605

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa disiplin memiliki besar pengaruh sebesar 45,8%, motivasi sebesar 35,8%, dan lingkungan kerja sebesar 60,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh disiplin, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas

Undaan Kudus dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini di buktikan denga nilai t hitung  $2,479 > t$  tabel  $1,661$  dan nilai signifikasi  $0,016 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini di buktikan denga nilai t hitung  $2,799 > t$  tabel  $1,661$  dan nilai signifikasi  $0,007 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini di buktikan denga nilai t hitung  $4,586 > t$  tabel  $1,661$  dan nilai signifikasi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan disiplin berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai diterima.

4. Uji f diperoleh tingkat f hitung  $46,469$  dengan nilai signifikasi  $0,000$  sehingga disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
5. Persamaan berganda yang dihasilkan adalah  $Y = 4,479 + 0,214X_1 + 0,287X_2 + 0,507X_3 + e$

#### Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan berbagai kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penelitian ini belum komprehensif, karena hanya melihat kinerja organisasi dari segi pendekatan proses, maka untuk kebutuhan penelitian berikutnya bagi yang berminat meneliti kinerja organisasi instansi dapat menggunakan pendekatan output.
  - a. Meningkatkan kedisiplinan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

- b. Perlunya motivasi bagi para pegawai untuk menunjang kinerja yang maksimal.
- c. Lingkungan Kerja lebih diperhatikan baik luar maupun didalam Puskesmas, semakin bersih lingkungan semakin memberikan kenyamanan bagi pegawai.
- Logahan. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem*. Tarakanita
- Mahsun, Mohamad., 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE, Yogyakarta.
- Mardiana. 2005. *Manajemen produksi*. Jakarta: penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Gitosudarmo, Indriyo & Agus Mulyono, 1999, *Prinsip Dasar Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Suwanto dan Donni J.P. 2011. *“Manajemen SDM: dalam Organisasi Publik dan Bisnis”*. Penerbit Alfabet: Bandung.
- Tohardi, Ahmad, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Penerbit CV. Mandar Maju.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.