

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Brebes

Adi Saputra¹ Hendri Sucipto² Dumadi³

Universitas Muhadi Setiabudi, Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia^{1,2,3}

Email: adisaputra.bbs777@gmail.com¹ hendrisucipto313@gmail.com²
dumadi_adi@yahoo.co.id³

Abstract

The aim of this research is to determine and analyze the influence of work motivation, work environment and work discipline on the performance of Brebes Regency Health Service (Dinkes) employees, both partially and simultaneously. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were all employees at the Brebes District Health Service. The sample in this study used a quota sampling of 103 employees at the Brebes Regency Health Service. Data collection techniques in this research used interview techniques, documentation studies, observations and questionnaires. Data analysis techniques in this research use Descriptive Analysis Test, Validity and Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this research used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 25. The results of this research prove that partially and simultaneously work motivation, work environment and work discipline have a significant effect on employee performance at the Brebes Regency Health Service (Dinkes).

Keywords: Work Motivation, Work Environment and Work Discipline on the Performance of Brebes Health Service (Dinkes) Employees

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Brebes baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Brebes. Sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling/sensus berjumlah 103 orang pegawai pada Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Brebes. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Deskriptif, Uji Validitas dan Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F) dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 25. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Brebes.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan (Dinkes) Brebes



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah aset terpenting pada sebuah perusahaan atau organisasi sebab perannya menjadi subyek pelaksana kebijakan dan operasi perusahaan. Sumber daya manusia yang berkinerja baik dapat memberikan hasil terbaik untuk perusahaan. Untuk mencapai hasil ini, SDM harus dilakukan dengan sebaik mungkin. Menurut (Sulistyowati, 2021) SDM ialah orang yang dipekerjakan untuk instansi menjadi pemimpin, pemikiran, dan planner dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia harus dievaluasi dari

sudut pandang fisik dan mental, bukan hanya dari satu aspek. Tidak hanya memanfaatkan kuantitas SDM, tetapi juga meningkatkan sumber daya manusia untuk mendukung nasional. Mencari tenaga kerja yang baik sangat sulit, dan mempertahankan yang sudah ada lebih sulit. Maka dari itu, perusahaan mesti mengutamakan pekerja yang ahli serta memiliki prestasi cukup baik supaya mereka bisa dilatih, didorong, serta berkembang sebanding dengan tujuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkelas. Kinerja karyawan adalah salah satu cara bisa mengukur seberapa efektif suatu organisasi. Kinerja karyawan banyak dinantikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, baik jangka panjang maupun jangka pendek.

Kesuksesan seorang tenaga kerja bisa dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerjanya. Menurut (Rahmawati, 2020) Motivasi adalah keadaan internal yang spesifik dorongan yang menggerakkan serta mengarahkan perilaku seseorang ke pada tujuan. Tanpa motivasi, karyawan tidak bisa memenuhi tugas dengan standar maupun melampaui persyaratan dikarenakan apa yang moto serta motivasinya untuk bekerja tidak tercukupi. Menurut (Ayubi dan Ali, 2020) lingkungan kerja ialah segala apa yang terletak di sekitar karyawan dan yang bisa mempengaruhi sendiri untuk menjalankan tugas yang diberikan. Menurut pendapat ini, lingkungan adalah semua yang ada di sekeliling pekerja saat bekerja, baik fisik maupun non-fisik, yang berpotensi berdampak bagaimana mereka melakukan tugas dan pekerjaan sehari-hari mereka. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ialah lingkungan kerja yang lebih baik meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes. Kedisiplinan ialah komponen utama yang diperlukan untuk sistem peringatan untuk pegawai yang enggan mengubah tingkah laku dan sifat mereka. Pada akhirnya, seorang pekerja dianggap memiliki disiplin yang baik jika dia sadar akan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut para ahli yaitu menurut (Latainer dalam Sutrisno 2019, n.d.) bahwa disiplin kerja berkembang dalam karyawan dan memberi mereka kebebasan untuk menyesuaikan diri pada peraturan, keputusan, serta nilai-nilai yang tinggi yang berkaitan dengan pekerjaan serta perilaku mereka. pengetahuan disiplin kerja telah ditemukan dari ahli, bisa disimpulkan bahwasannya Disiplin kerja didefinisikan sebagai tingkat kesadaran, keberanian, dan hasrat seseorang untuk mengikuti dan mematuhi aturan dan standar sosial yang relevan di tempat kerjanya. Untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas dilakukan dengan benar dan sesuai pada prosedur yang sudah ditentukan, kedisiplinan pegawai sangat penting. Memastikan bahwasanya pegawai tidak akan melaksanakan hal-hal yang dapat merugikan instansi.

Kegiatan Dinas Kesehatan yang cenderung monoton memang membuat beberapa pegawai mengalami kejenuhan. Hanya itu yang diurusi dari awal masuk sebagai karyawan Dinas Kesehatan hingga saat ini, setelah puluhan tahun bekerja. Salah satu alasan yang sering disebutkan oleh beberapa pegawai ketika mereka mengatakan mereka jenuh dengan pekerjaan mereka adalah bahwa mereka biasanya adalah pegawai yang lebih tua. Tantangan ini akan membuat bangga bagi pegawai muda yang kurang pengalaman. Pegawai yang kurang pendidikan cenderung memiliki wawasan dan kemampuan analisis yang lebih sedikit daripada pegawai yang lebih pendidikan. Kemampuan untuk menganalisis masalah inilah yang sangat membantu pegawai dalam melihat kewajaran data yang masuk. Misalnya, ketika memeriksa data hasil pencacah dari sebuah instansi kepegawean, diperlukan untuk mampu melihat kewajaran data terkait tenaga kerja serta data terkait lainnya. Pegawai dengan tingkat pendidikan minimal S1 biasanya lebih mampu menangani masalah ini dan membedakan data yang tidak wajar atau bahkan ekstrim. Berlandaskan latar belakang masalah tersebut, Penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Brebes"

Kajian Teoritis

Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan dalam Febrianti, 2019) Motivasi kerja ialah kekuatan yang memotivasi seseorang dalam bekerja, bekerja dengan baik, serta menggabungkan semua upaya mereka untuk mencapai kesuksesan. Motivasi kerja ialah cara untuk mendorong karyawan buat bekerja lebih keras serta menggunakan semua kemampuan juga ketrampilan mereka buat mencapai dan memajukan tujuan perusahaan. Menurut (Hafidzi dkk 2019:53, n.d.) menunjukan motivasi merupakan motivasi yang mendorong orang untuk bekerja lebih keras agar mereka dapat bekerja sama, bekerja dengan baik, dan tetap konsisten pada mereka berusaha untuk mencapai kebahagiaan. Faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja adalah motivasi. Berikut ini adalah beberapa indikator motivasi kerja:

1. Kebutuhan Fisik, meliputi perlunya fasilitas pendukung tersedia di lokasi kerja agar memudahkan penyelesaian tugas.
2. Kebutuhan untuk rasa keamanan ini mencakup rasa aman fisik, keamanan, ketahanan, keselamatan, dan bebas dari bahaya seperti ketakutan dan bahaya.
3. Kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan yang mesti dipenuhi oleh kerja sama, seperti interaksi yang positif satu sama lain.
4. kebutuhan akan pengakuan dan pengakuan atas pencapaian seseorang, seperti perhatian, status, kemuliaan dan reputasi.
5. Motivasi untuk memenuhi tujuan dan motivasi dari pimpinan diperlukan.

Lingkungan Kerja

Menurut beberapa ahli, ini adalah beberapa definisi lingkungan kerja: Menurut (Prasetyo, 2021) menjelaskan tentang “lingkungan kerja ialah total alat, bahan, dan perangkat yang dihadapi seseorang saat melakukan metode dan pengaturan pekerjaannya, bagus secara individu maupun dalam kelompok”. Tempat kerja yang ideal ialah ketika pekerja dapat melakukan tugas mereka dengan cara yang ideal, nyaman, aman, dan sehat. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan lebih banyak personel dan waktu yang dihabiskan untuk membuat sistem kerja yang efektif. Menurut (Herlinda et.al 2021:122, n.d.) Lingkungan kerja di perusahaan ialah hidup sosial, psikologis, dan fisik yang memengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Menurut Budiasa (Budiasa 2021:43, n.d.) indikator lingkungan kerja ialah sebagai berikut:

1. Suasana tempat kerja. Kondisi yang ada di tempat kerja karyawan mempengaruhi bagaimana mereka bekerja serta bagaimana mereka melakukan tugas mereka.
2. Hubungan dengan karyawan. Dalam hubungan kerja yang kuat, karyawan akan tetap berada di perusahaan dan secara alami akan terkena dampak dari kinerja mereka. Hubungan kerja yang harmonis ini dapat dilihat dari keharmonisan antara satu sama lain.
3. Tersedianya fasilitas kerja dan perlengkapan. Merupakan alat untuk meningkatkan efisiensi kerja. Tersedianya tempat kerja yang lengkap adalah sarana penting untuk menghasilkan hasil yang lebih baik bagi pekerja.

Disiplin Kerja

Menurut (Yulia dan Andini 2019) Disiplin kerja ialah sikap yang ditunjukkan secara bebas dan sadar untuk mematuhi peraturan yang perusahaan tetapkan. Memastikan bahwa pekerja memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi adalah tugas operasional manajer. Ini akan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Menurut (Agustini 2019:89, n.d.) Disiplin kerja ialah sikap untuk mematuhi aturan dan norma perusahaan untuk membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja dapat

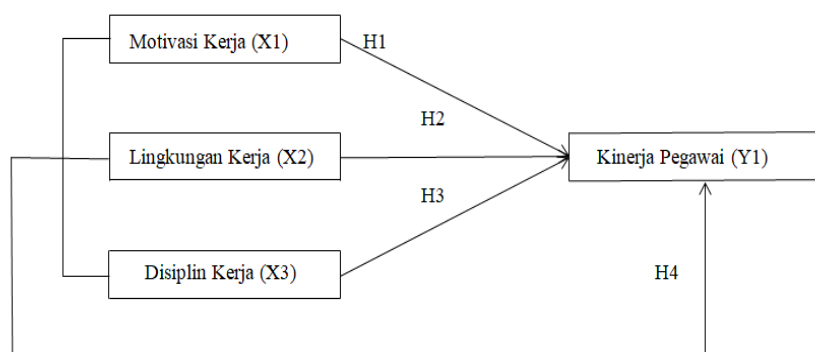
bermanfaat bagi manajer buat menghubungi karyawan mereka untuk meningkatkan kesadaran, mengubah sikap, dan mengikuti standar dan aturan sosial yang relevan. Menurut Dewi dan Andini (2019:97) beberapa indikator kedisiplinan antara lain: Mengikuti aturan waktu; Mematuhi peraturan; Menjaga tanggung jawab dan prosedur operasional standar (SOP) dan Mengikuti peraturan lain.

Kinerja Pegawai

Menurut (Nurjaya, 2021) mengatakan bahwa Kinerja perusahaan didefinisikan sebagai pencapaian hasil dalam konteks pemenuhan tujuan perusahaan. (Putri, 2020) Pekerjaan adalah hasil dari kinerja individu atau organisasi pada suatu perusahaan sepanjang waktu tertentu, yang menunjukkan seberapa baik mereka memenuhi kebutuhan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Lilyana, De Yusa (2021) mengatakan kinerja adalah jumlah kerja yang telah dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab dalam waktu tertentu. Menurut Farisi, Imawati, dan Fahmi (2020) menyatakan hasil yang diperoleh pada seseorang sebanding dengan standar yang berlaku buat pekerjaannya. Menurut Arisanti, Santoso, Wahyuni (2019) kinerja ialah kesediaan seseorang maupun suatu kelompok agar menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajibannya dan mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Yulianto (2020:9) Di antara lima indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas: Persepsi karyawan terhadap standar atau sempurna yang menunjukkan kemampuan dan keterampilan mereka.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dibuat, yang dapat diungkapkan dalam bentuk jumlah, satuan, atau siklus kegiatan.
3. Waktu yang tepat, yaitu jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan sebelum tenggat waktu, jika dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output dan menghemat waktu untuk aktivitas.
4. Efektivitas, yaitu seberapa efektif organisasi menggunakan sumber dayanya (uang, tenaga, teknologi, bahan baku).
5. Kemandirian adalah kemampuan karyawan untuk melakukan tugasnya sendiri.

Kerangka berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Keterangan:

X1 = Variabel Bebas (Independent) Motivasi Kerja.

X2 = Variabel Bebas (Independent) Lingkungan Kerja.

X3 = Variabel Bebas (Independent) Disiplin Kerja.

Y = Variabel Terikat (Dependent) Kinerja Pegawai.

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang berkemungkinan besar benar atau dapat berkemungkinan salah. Hipotesis akan di terima jika ternyata dugaan tersebut benar, akan tetapi hipotesis ditolak jika ternyata dugaan tersebut salah, berikut penetapan hipotesis pada penelitian ini:

1. H1. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan (DINKES) Kabupaten Brebes.
2. H2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan (DINKES) Kabupaten Brebes.
3. H3. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan (DINKES) Kabupaten Brebes.
4. H4. Diduga motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan (DINKES) Kabupaten Brebes.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah studi kasus kuantitatif, didukung dengan observasi langsung terhadap Dinas Kesehatan (DINKES) Kabupaten Brebes atau responden. Penelitian ini menggunakan metode sampling sensus. Sebanyak 103 pegawai yang berada di Dinas Kesehatan (DINKES) Kabupaten Brebes menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data dasar atau data dari hasil penyebaran kuesioner, yang kemudian dibandingkan dengan tanggapan peneliti serta di analisis menggunakan software SPSS. Data primer dikumpulkan dari responden khususnya pemangku kepentingan Dinas Kesehatan (DINKES) Kabupaten Brebes. Penelitian ini dilengkapi data sekunder, yang diperoleh dari berbagai sumber yaitu artikel, buku, majalah dan data tidak langsung melalui media sosial. Metode ini menggunakan metode observasi wawancara dan angket untuk menganalisis data. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa Uji Analisis Deskriptif, Uji Validitas dan Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F) dan Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya sebuah pernyataan yang terdapat pada kuesioner penelitian. Item pernyataan dapat dikatakan valid dengan membandingkan hasil dari nilai person correlation (r hitung) > dari nilai r tabel serta melihat dari besaran nilai sig yakni $< 0,05$. Untuk nilai uji validitas setiap variabel dalam penelitian ini di uji menggunakan 10 pernyataan. Serta di peroleh r tabel sebesar 0,193

Motivasi Kerja

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Nilai Probabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja	MK 1	0,712	0.1937	$0,00 < 0,05$	Valid
	MK 2	0,728		$0,00 < 0,05$	Valid
	MK 3	0,793		$0,00 < 0,05$	Valid
	MK 4	0,715		$0,00 < 0,05$	Valid
	MK 5	0,704		$0,00 < 0,05$	Valid
	MK 6	0,691		$0,00 < 0,05$	Valid
	MK 7	0,751		$0,00 < 0,05$	Valid
	MK 8	0,752		$0,00 < 0,05$	Valid
	MK 9	0,704		$0,00 < 0,05$	Valid

	MK 10	0,710		0,00 < 0,05	Valid
--	-------	-------	--	-------------	-------

Sumber: output SPSS 25.

Uji validitas yang dilakukan pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa semua metrik berkorelasi signifikan pada 0,000 dan kita tahu bahwa R-tabel = 0,1937. Tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil penghitungan nilai R hitung > dari R tabel, Diperoleh kesimpulan bahwa seluruh variable motivasi kerja dinyatakan valid. Artinya, media penelitian dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian.

Lingkungan Kerja

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Nilai Probabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK 1	0,603	0.1937	0,00 < 0,05	Valid
	LK 2	0,715		0,00 < 0,05	Valid
	LK 3	0,696		0,00 < 0,05	Valid
	LK 4	0,606		0,00 < 0,05	Valid
	LK 5	0,605		0,00 < 0,05	Valid
	LK 6	0,616		0,00 < 0,05	Valid
	LK 7	0,708		0,00 < 0,05	Valid
	LK 8	0,705		0,00 < 0,05	Valid
	LK 9	0,640		0,00 < 0,05	Valid
	LK 10	0,611		0,00 < 0,05	Valid

Sumber: output SPSS 25.

Uji validitas yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa semua metrik berkorelasi signifikan pada 0,000 dan kita tahu bahwa R-tabel = 0,1937. Tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil penghitungan nilai R hitung > dari R table, Diperoleh kesimpulan bahwa seluruh variabel lingkungan kerja dinyatakan valid. Artinya, media penelitian dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian.

Disiplin Kerja

Tabel 3. Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Nilai Probabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	DK 1	0,728	0.1937	0,00 < 0,05	Valid
	DK 2	0,873		0,00 < 0,05	Valid
	DK 3	0,824		0,00 < 0,05	Valid
	DK 4	0,873		0,00 < 0,05	Valid
	DK 5	0,907		0,00 < 0,05	Valid
	DK 6	0,907		0,00 < 0,05	Valid
	DK 7	0,766		0,00 < 0,05	Valid
	DK 8	0,824		0,00 < 0,05	Valid
	DK 9	0,909		0,00 < 0,05	Valid
	DK 10	0,911		0,00 < 0,05	Valid

Sumber: output SPSS 25.

Uji validitas yang dilakukan pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa semua metrik berkorelasi signifikan pada 0,000 dan kita tahu bahwa R-tabel = 0,1937. Tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil penghitungan nilai R hitung > dari R table, Diperoleh kesimpulan bahwa seluruh variabel disiplin kerja dinyatakan valid. Artinya, media penelitian dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian.

Kinerja Pegawai

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Nilai Probabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai	KP 1	0,676	0.1937	0,00 < 0,05	Valid
	KP 2	0,858		0,00 < 0,05	Valid
	KP 3	0,806		0,00 < 0,05	Valid
	KP 4	0,848		0,00 < 0,05	Valid
	KP 5	0,855		0,00 < 0,05	Valid
	KP 6	0,850		0,00 < 0,05	Valid
	KP 7	0,817		0,00 < 0,05	Valid
	KP 8	0,693		0,00 < 0,05	Valid
	KP 9	0,806		0,00 < 0,05	Valid
	KP 10	0,845		0,00 < 0,05	Valid

Sumber: output SPSS 25.

Uji validitas yang dilakukan pada variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa semua metrik berkorelasi signifikan pada 0,000 dan kita tahu bahwa R-tabel = 0,1937. Tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil penghitungan nilai R hitung > dari R table, Diperoleh kesimpulan bahwa seluruh variabel kinerja pegawai dinyatakan valid. Artinya, media penelitian dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian.

Uji Realibilitas

Dasar pengambilan keputusan saat melakukan uji reliabilitas menggunakan rumus alpha dimana pengambilan keputusan menggunakan alat tetapi mencakup beberapa pernyataan yang dapat dipercaya atau dianggap reliabel apabila nilai Cronbach,s Alpha lebih besar atau sama dengan 0,60.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0.896	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.951	Reliabel
Disiplin Kerja	0.956	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.938	Reliabel

Sumber: output SPSS 25.

Pada tabel 5 di atas menunjukan bahwa dari keseluruhan variabel dependen dan independen semua item pernyataannya realiablel . Hal tersebut dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel, dengan hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari taraf uji yakni, nilai *Cronbach's Alpha* motivasi kerja (X1) sebesar 0.896 > 0,6, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,951 > 0,6, disiplin kerja sebesar 0.956 > 0,6 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,938 > 0,6. Dari pernyataan tersebut menunjukan bahwa data variabel X1,X2,X3 dan Y dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.08316338
Most Extreme Differences		Absolute .083

	Positive	.074
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: output SPSS 25.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel, termasuk variabel penelitian, memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, yaitu 0,079 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tentang variabel penelitian memiliki distribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi_Kerja	.484	2.066
	Lingkungan_Kerja	.344	2.909
	Disiplin_Kerja	.520	1.923
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai			

Sumber: output SPSS 25.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas atau model regresi yang diterima dalam penelitian ini, karena setiap variabel memiliki nilai toleransi > 0,01 dan nilai VIF <10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Uji Multikonolinieritas

Variabel	Sig
Motivasi Kerja	0.771
Lingkungan Kerja	0.223
Disiplin Kerja	0.065

Sumber: output SPSS 25.

Karena nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,771 lebih besar dari 0,05, nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,223 lebih besar dari 0,05, dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,065 lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		b	Std. Error
1	(Constant)	3.500	2.434
	Motivasi Kerja	.327	.081

	Lingkungan Kerja	.410	.096
	Disiplin Kerja	.137	.069

Sumber: output SPSS 25.

Interprestasi:

1. Nilai koefisien motivasi kerja 0,327. Ini artinya jika motivasi kerja meningkat satu-satuan maka kinerja pegawai meningkat 0,327 satu-satuan.
2. Nilai koefisien lingkungan kerja 0,410. Ini artinya jika lingkungan kerja meningkat satu-satuan maka kinerja pegawai meningkat 0,410 satu-satuan.
3. Nilai koefisien disiplin kerja 0,137. Ini artinya jika disiplin kerja meningkat satu-satuan maka kinerja pegawai meningkat 0,137 satu-satuan.
4. Nilai constant 3,500. Ini artinya motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sama dengan nol atau constant maka kinerja pegawai ialah 3,500 satuan.

Uji Hipotesis

Tabel 10. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.500	2.434		1.438	.154
	Motivasi_Kerja	.327	.081	.331	4.018	.000
	Lingkungan_Kerja	.410	.096	.412	4.279	.000
	Disiplin_Kerja	.137	.069	.170	2.000	.048

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: output SPSS 25.

Pengujian t yang dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan menghitung nilai $df = n - k - 1$, di mana $n = 103$ dan $k = 3$, sehingga $df = 103 - 3 - 1 = 99$. Nilai t tabel untuk $df = 99$ ialah 0,195. Tabel berikut menunjukkan hasil parsial:

1. Variabel Motivasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} motivasi kerja = 4,018 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $4,018 > 0,195$, nilai signifikan $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel Lingkungan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} lingkungan kerja = 4,279 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $4,279 > 0,195$, nilai signifikan $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel Disiplin Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} disiplin kerja = 2,000 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,000 > 0,195$, nilai signifikan $0.048 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3664.750	3	1221.583	66.791	.000 ^b
	Residual	1810.687	99	18.290		
	Total	5475.437	102			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja

Sumber: output SPSS 25.

Uji hipotesis dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$ menggunakan rumusan yaitu $df = n - k$ (n adalah jumlah data, k adalah jumlah keseluruhan variabel/ $x+y$) sehingga dengan begitu didapatkan $F_{tabel} = n - k = 103 - 4 = 99$. Nilai F_{hitung} adalah sebesar 66,791 Sedangkan F_{tabel} untuk $df = 99$ yaitu sebesar 1,984. Berdasarkan hasil pengujian, nilai F_{hitung} untuk motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja adalah 66,791, dan nilai F_{tabel} adalah 1,984. Jadi, H_0 ditolak, dan H_a diterima. Berdasarkan temuan ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.659	4.277
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai				

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 659 hal ini artinya 66% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Fokus penelitian ini ialah buat mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Brebes. Responden pada penelitian ini yaitu para pegawai Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Brebes. Berdasarkan informasi yang telah diteliti, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan temuan penelitian dengan uji t dihasilkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $4,018 > 0,195$, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga jika motivasi kerja pada pegawai bisa diatasi dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Berdasarkan temuan penelitian dengan uji t dihasilkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $4,279 > 0,195$, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga jika lingkungan kerja pada pegawai bisa diatasi dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Berdasarkan temuan penelitian dengan uji t dihasilkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,000 > 0,195$, nilai signifikan $0,048 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga jika disiplin kerja pada pegawai bisa diatasi dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.
4. Berdasarkan temuan penelitian dengan uji F dihasilkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $66,791 > 1,984$, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Artinya motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut, penulis mempunyai beberapa saran antara lain:

1. Mengembangkan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja supaya menjadi lebih bagus.
2. Pimpinan mesti lebih mengamati fasilitas yang ada pada Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Brebes supaya bikin pegawai merasa bertambah aman serta nyaman dan tiada keragu-raguan atau kecemasan saat bekerja.
3. Pimpinan Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Brebes disarankan bertambah meninjau lagi disiplin kerja terhadap pegawai, supaya tidak dapat lagi pegawai akan tidak mematuhi untuk hal jam masuk kerja serta jam pulang kerja.
4. Sesama pegawai mesti saling membagikan dorongan dan semangat supaya bisa meningkatkan produktivitas pegawai untuk bekerja.
5. Semestinya kalau ada pegawai akan bekerja secara baik sepatutnya pimpinan mesti membagikan reward atau penghargaan buat pegawai yang luar biasa serta mempunyai kemampuan untuk bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini 2019:89. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan). *Stei.Ac.Id*, 5–19. <http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf>
- Ayubi dan Ali. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja ..., Cahya Nifsu Lailussabil, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2022. *Ayubi Dan Ali*, 1991, 9–34.
- Budiasa 2021:43. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(1), 1–23.
- Hafidzi dkk 2019:53. (n.d.). BAB IIPdf. In *Ауаη* (Vol. 8, Issue 5, p. 55).
- Hasibuan dalam Febrianti, 2019. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri. *E Library Unikom*, 2019, 11–25. [https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM_Rijal_Musyadad_Malawat_BAB II.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM_Rijal_Musyadad_Malawat_BAB%20II.pdf)
- Herlinda et.al 2021:122. (n.d.). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haistar Warehouse Bandung. *E-Library UNIKOM*, 12–34. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Latainer dalam Sutrisno 2019. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2(1), 37–48. <https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v2i1.73>
- Lilyana, De Yusa, dan Y. (2021). Pengertian kinerja menurut Nurjaya dkk. *Suparyanto Dan Rosad*, 1–13. [http://repo.darmajaya.ac.id/7668/2/BAB II.pdf](http://repo.darmajaya.ac.id/7668/2/BAB%20II.pdf)
- Nurjaya. (2021). 2. *Транспортная Теорема. 1 И 2 Начала Для Неравновесных Открытых Систем*. 41(1), 30–50.
- Prasetyo. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Putri. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Nurjaya*. 2018, 11–23.

- Rahmawati. (2020). *Gambaran Motivasi Hidup Bersih Sehat Pada Keluarga Dalam Mencegah Demam Berdarah Dengue Di Desa Wisata Guwang Wilayah* 7–27.
<http://repository.poltekkes-denpasar.ac.id/id/eprint/8939>
- Sulistyowati. (2021). *Penerapan Sistem Mutasi Dalam Ketersediaan Posisi Jabatan Pada Pt. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali.*
- Yulianto (2020:9). (2020). *Kajian Teoritis.* 7–22.