

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Pada bagian ini penulis akan mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah terkumpul berdasarkan proses penyebaran kuesioner kepada responden atau sejumlah Sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan dari deskripsi adalah penulis menyajikan gambaran sesungguhnya mengenai karakteristik masing-masing sesuai dengan yang telah ditentukan pada kuesioner penelitian ini.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian terhadap pegawai UPTD Puskesmas Katibung Lampung Selatan yang berjumlah 54 responden.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai pegawai UPTD Puskesmas Katibung Lampung Selatan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)
1	Laki-Laki	15
2	Perempuan	39
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Pegawai UPTD Puskesmas Katibung Lampung Selatan adalah paling dominan berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 39 orang dengan persentase sebesar 72,2 %. Sedangkan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang dengan persentase sebesar 27,8 %.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum mengenai pegawai UPTD Puskesmas Katibung Lampung Selatan berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia**

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	21-25 Tahun	4	7,4%
2	25-32 Tahun	15	27,8%
3	32-45 Tahun	26	48,1%
4	45-50 Tahun	4	7,4%
5	>50 Tahun	5	9,3%
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia Pegawai UPTD Puskesmas Katibung Lampung Selatan adalah paling dominan berusia 32-45 tahun yang berjumlah 26 responden atau sebesar 48,1% dan paling sedikit adalah usia 21-25 tahun dan 45-50 tahun memiliki jumlah yang sama yaitu 4 responden dengan persentase sebesar 7,4%.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Gambaran umum mengenai pegawai UPTD Puskesmas Katibung Lampung Selatan berdasarkan Status pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.3.

**Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan Pekerjaan**

No	Status Pekerjaan	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	PNS	34	63%
2	THLS	9	16,6%
3	TKS	11	20,4%
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan Pegawai UPTD Puskesmas Katibung Lampung Selatan adalah paling dominan memiliki status pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil (pns) yang berjumlah 34 orang dengan persentase sebesar 63%. Selanjutnya pegawai yang memiliki status pekerjaan sebagai tenaga kerja sukarela (tk) yang berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 20,4 %. Kemudian dengan status pekerjaan sebagai tenaga harian lepas sukarela (thls) yang berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 16,6%.

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran umum mengenai pegawai UPTD Puskesmas Katibung Lampung Selatan berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	1-3 Tahun	15	27,8%
2	4-6 Tahun	11	20,4%
3	>7 Tahun	28	51,8%
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja Pegawai UPTD Puskesmas Katibung Lampung Selatan adalah paling dominan memiliki masa kerja selama >7 tahun yang berjumlah sebesar 28 orang dengan persentase sebesar 51,8%. Selanjutnya pegawai yang memiliki masa kerja 1-3 tahun yang berjumlah 15 orang dengan persentase sebesar 27,8 %. Kemudian dengan masa kerja 4-6 tahun yang berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 20,4%.

#### 4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambaran umum mengenai pegawai UPTD Puskesmas Katibung Lampung Selatan berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	SMA/SMK	4	7,4%
2	D3	30	55,6%
3	S1	19	35,1%
4	S2	1	1,9%
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir Pegawai UPTD Puskesmas Katibung Lampung Selatan adalah paling dominan memiliki pendidikan D3 yang berjumlah sebesar 30 orang dengan persentase sebesar 55,6%. Sedangkan pegawai yang berpendidikan terakhir S1 berjumlah 19 orang dengan persentase sebesar 35,1%, selanjutnya untuk yang berpendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 7,4 %, dan selanjutnya untuk yang berpendidikan terakhir S2 berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar 1,9%.

#### 4.1.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Tenaga

**Tabel 4.6 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Tenaga**

No	Jenis Tenaga	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	Adm Pendaftaran	1	1,9%
2	Adm Keuangan	1	1,9%
3	Analisis Kesehatan	2	3,7%
4	Apoteker	1	1,9%

5	Asisten Apoteker	1	1,9%
6	Bidan	21	38,4%
7	Dokter	3	5,6%
8	Dokter Gigi	1	1,9%
9	Epidemiolog	1	1,9%
10	Farmasi	1	1,9%
11	Kepala Pustu Babatan	1	1,9%
12	Nutrisionis	1	1,9%
13	Perawat	10	18,3%
14	Perawat Gigi	1	1,9%
15	Petugas Keamanan	1	1,9%
16	Petugas Kebersihan	1	1,9%
17	Promkes	1	1,9%
18	Sanitarian	1	1,9%
19	Staf	4	7,4%
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan posisi jabatan Pegawai UPTD Puskesmas Katibung Lampung Selatan adalah paling dominan terdapat diposisi kerja sebagai bidan dengan jumlah sebesar 21 orang dengan persentase sebesar 38,4 %.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 54 responden.

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS(5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai hadir tepat waktu pada saat jam kerja	0	0,0%	4	7,4%	14	25,9%	22	40,7%	14	25,9%

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS(5)	
2	Tingkat absensi pegawai selalu tinggi selama bekerja	2	3,7%	10	18,5%	14	25,9%	18	33,3%	10	18,5%
3	Pegawai bekerja dengan standar prosedur yang telah ditetapkan	1	1,9%	5	9,3%	27	50,0%	14	25,9%	7	13,0%
4	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan teliti	1	1,9%	3	5,6%	23	42,6%	15	27,8%	12	22,2%
5	Pegawai bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan	2	3,7%	12	22,2%	19	35,2%	15	27,8%	6	11,1%
6	Pegawai menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang ditetapkan.	2	3,7%	14	25,9%	16	29,6%	12	22,2%	10	18,5%
7	Pegawai menaati peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh Puskesmas	1	1,9%	9	16,7%	16	29,6%	15	27,8%	13	24,1%
8	Pegawai menggunakan seragam kerja dan tanda pengenal di dalam Puskesmas sesuai yang ditetapkan pihak Puskesmas	1	1,9%	11	20,4%	13	24,1%	18	33,3%	11	20,4%
9	Pegawai menghargai pendapat rekan kerjanya	0	0,0%	6	11,1%	19	35,2%	18	33,3%	11	20,4%
10	Pegawai beretika dengan baik kepada sesama rekan kerja	0	0,0%	4	7,4%	17	31,5%	20	37,0%	13	24,1%

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju pernyataan pada Nomor 1 yaitu, Pegawai hadir tepat waktu pada saat jam kerja sebanyak 14 orang.

**Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS(5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai menerima gaji tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan	0	0,0%	3	5,6%	13	24,1%	19	35,2%	19	35,2%
2	Pegawai mendapatkan gaji sesuai dengan jasa yang diberikan	0	0,0%	4	7,4%	9	16,7%	21	38,9%	20	37,0%
3	Atasan melakukan hubungan baik kepada bawahannya.	0	0,0%	5	9,3%	14	25,9%	21	38,9%	14	25,9%
4	Pegawai nyaman dengan suasana Puskesmas	0	0,0%	10	18,5%	14	25,9%	19	35,2%	11	20,4%
5	Pegawai mendapatkan fasilitas terbaik dari Puskesmas	0	0,0%	4	7,4%	27	50,0%	15	27,8%	8	14,8%
6	Fasilitas yang disediakan oleh Puskesmas cukup lengkap dan memadai	1	1,9%	11	20,4%	13	24,1%	18	33,3%	11	20,4%
7	Pegawai mendapatkan penghargaan dari atasan, karena mereka telah menjadi pegawai yang berprestasi	0	0,0%	5	9,3%	19	35,2%	12	22,2%	18	33,3%
8	Pegawai termotivasi dengan pegawai lain yang memiliki prestasi yang baik	0	0,0%	5	9,3%	18	33,3%	17	31,5%	14	25,9%
9	Pegawai mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan	1	1,9%	5	9,3%	14	25,9%	17	31,5%	17	31,5%

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS(5)	
10	Atasan memberikan ucapan terima kasih terhadap pekerjaan yang telah pegawai selesaikan.	4	7,4%	5	9,3%	8	14,8%	17	31,5%	20	37,0%

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju pernyataan pada Nomor 2 dan 10 yaitu, Pegawai mendapatkan gaji sesuai dengan jasa yang diberikan dan Atasan memberikan ucapan terima kasih terhadap pekerjaan yang telah pegawai selesaikan sebanyak 20 orang.

**Tabel 4.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS(5)	
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
		0	0,0%	5	9,3%	14	25,9%	23	42,6%	12	22,2%
2	Pencahayaan (dari listrik maupun cahaya matahari) ditempat kerja cukup baik & tidak menyilaukan Sehingga mendukung aktivitas	0	0,0%	3	5,6%	20	37,0%	18	33,3%	13	24,1%

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS(5)	
	pekerjaan para pegawai										
3	Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran para pegawai untuk bekerja	0	0,0%	6	11,1%	14	25,9%	20	37,0%	14	25,9%
4	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	3	5,6%	5	9,3%	9	16,7%	18	33,3%	19	35,2%
5	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada para pegawai selama bekerja	0	0,0%	3	5,6%	20	37,0%	18	33,3%	13	24,1%
6	Tempat kerja para pegawai jauh dari kebisingan	0	0,0%	3	5,6%	16	29,6%	22	40,7%	13	24,1%
7	Pegawai dapat berkonsentrasi dengan baik	0	0,0%	5	9,3%	8	14,8%	16	29,6%	25	46,3%

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS(5)	
	karena jauh dari kebisingan										
8	Penataan ruang kerja yang diberikan sudah dalam kategori nyaman	0	0,0%	4	7,4%	17	31,5%	18	33,3%	15	27,8%
9	Penataan ruang kerja memberikan efektivitas dalam bekerja	0	0,0%	3	5,6%	20	37,0%	18	33,3%	13	24,1%
10	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan para pegawai	0	0,0%	9	16,7%	12	22,2%	20	37,0%	13	24,1%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.9 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju pernyataan pada Nomor 7 yaitu, Pegawai dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan sebanyak 25 orang.

**Tabel 4.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS(5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan para pegawai	0	0,0%	3	5,6%	9	16,7%	18	33,3%	24	44,4%
2	Pegawai mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya	0	0,0%	3	5,6%	9	16,7%	20	37,0%	22	40,7%
3	Pegawai bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang mereka lakukan	0	0,0%	4	7,4%	14	25,9%	22	40,7%	14	25,9%
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	0	0,0%	10	18,5%	14	25,9%	19	35,2%	11	20,4%
5	Skill yang pegawai miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini	0	0,0%	4	7,4%	22	40,7%	16	29,6%	12	22,2%
6	Mutu dan kesempurnaan hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	0	0,0%	2	3,7%	22	40,7%	17	31,5%	13	24,1%
7	Pegawai melakukan kerja sama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik dan maksimal	0	0,0%	6	11,1%	14	25,9%	18	33,3%	16	29,6%
8	Pegawai sering berdiskusi dengan rekan kerja apabila pegawai merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0,0%	7	13,0%	19	35,2%	15	27,8%	13	24,1%

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS(1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS(5)	
9	Pegawai mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	0	0,0%	5	9,3%	18	33,3%	17	31,5%	14	25,9%
10	Memfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam setiap kegiatan yang dilakukan.	0	0,0%	9	16,7%	14	25,9%	19	35,2%	12	22,2%

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju pernyataan pada Nomor 1 yaitu, Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan para pegawai sebanyak 24 orang.

## 4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang di uji pada responden. Menurut Wiratna Sujarweni (2022) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Maka dari itu uji validitas menghitung data yang dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan SPSS 21.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X1)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,731	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,540	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,376	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,584	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,404	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,561	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,687	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 8	0,516	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,628	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,748	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas pada variabel Disiplin Kerja dengan menampilkan seluruh butir pernyataan yang bersangkutan mengenai Disiplin. Dimana  $r_{hitung}$  tertinggi terdapat pada butir pertanyaan Nomor 10 sebanyak 0,748. Dengan demikian semua pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid karena semua nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X2)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,309	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,506	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,612	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,563	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,450	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,580	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,549	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,546	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,287	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,702	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja dengan menampilkan seluruh butir pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi. Dimana  $r_{hitung}$  tertinggi terdapat pada butir pertanyaan Nomor 10 sebanyak 0,702. Dengan demikian semua pernyataan pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid karena semua nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X3)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,338	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,710	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,560	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,472	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,710	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,640	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,504	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,495	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,738	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,553	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja dengan menampilkan seluruh butir pernyataan yang bersangkutan mengenai Lingkungan. Dimana  $r_{hitung}$  tertinggi terdapat pada butir pertanyaan Nomor 9 sebanyak 0,738. Dengan demikian semua pernyataan pada variable Lingkungan Kerja dinyatakan valid karena semua nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,402	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,413	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,620	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,667	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,438	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,496	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,442	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,496	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,514	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,705	0,263	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai dengan menampilkan seluruh butir pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Dimana r hitung tertinggi terdapat pada butir pertanyaan Nomor 10 sebanyak 0,705. Dengan demikian semua pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid karena semua nilai r hitung lebih besar daripada r tabel.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrument variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Menurut Sinambela (2021) uji reliabilitas mengukur suatu kekonsistenan hasil pengukuran dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Koefisien R	Simpulan
Kinerja Pegawai	0,702	0,60–0,799	Kuat
Disiplin Kerja	0,772	0,60–0,799	Kuat
Motivasi Kerja	0,690	0,60–0,799	Kuat
Lingkungan Kerja	0,762	0,60–0,799	Kuat

*Sumber : data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.15 nilai Cronbach's alpha variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's alpha yaitu 0,702 yang artinya tingkat reliabilitasnya juga kuat, untuk variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's alpha yaitu 0,772 dengan tingkat reliabilitas kuat, untuk variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's alpha yaitu 0,690 dengan tingkat reliabilitas kuat, dan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai Cronbach's alpha yaitu 0,762 dengan tingkat reliabilitas kuat.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak linear secara signifikan. Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh hasilnya pada tabel 4.16.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,971	0,05	Sig>Alpha	Linear
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,139	0,05	Sig>Alpha	Linear
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,702	0,05	Sig>Alpha	Linear

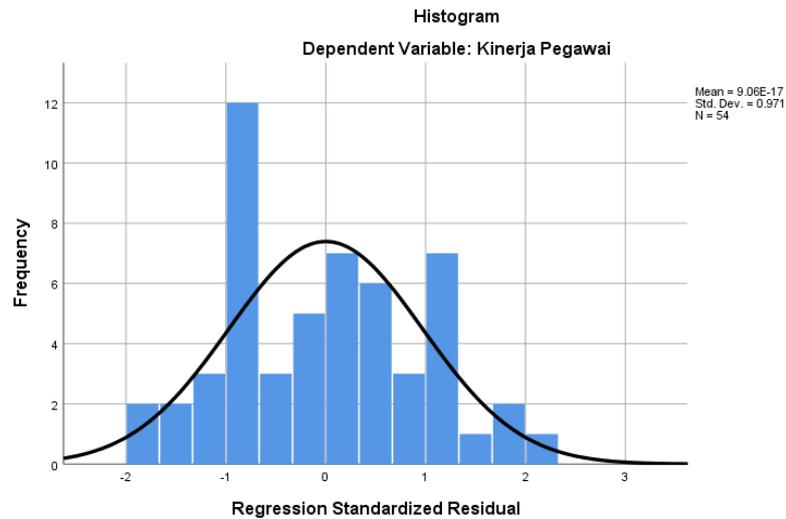
*Sumber : data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan uji linearitas diketahui probabilitas Sig. variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $0,971 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linear. Sedangkan probabilitas Sig. variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $0,139 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linear. Dan untuk probabilitas Sig. variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $0,702 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linear.

#### 4.3.2 Hasil Uji Normalitas

Menurut GHozali (2016) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data Persamaan regresi yang dihasilkan memiliki distribusi normal atau tidak normal. Persamaan regresi dapat dikatakan baik apabila data variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan tiga uji yaitu menggunakan Uji *Kolmogrov-Smirov test*, Uji *Histogram Normal* dan Uji *Grafik Normal Plot*. Hasil output uji normalitas dapat dilihat pada gambar dan tabel 4.14

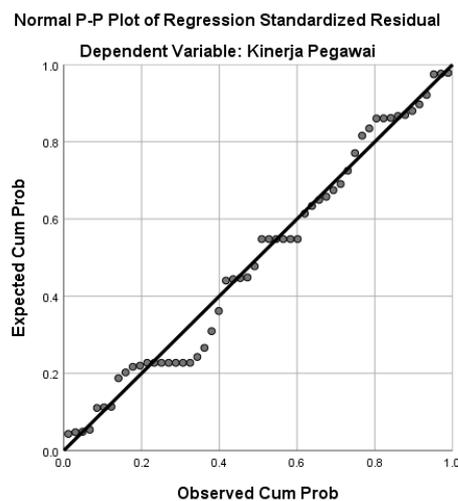
## Hasil Uji Normalitas dengan Histogram Normal



**Gambar 4.1 Histogram Normal**

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa grafik Histogram menggambarkan bentuk simetris, yang artinya tidak melenceng ke kanan atau ke kiri, GHozali (2018). Berdasarkan grafik Histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa data yang terdapat dalam penelitian ini terdistribusi normal. Selain grafik Histogram, berikut ini grafik normal Plot dari hasil pengujian SPSS.

## Hasil Uji Normalitas Dengan Normal Plot Grafik



**Gambar 4.2 Normal Plot Grafik**

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan berhimpit di sekitar garis diagonal, berdasarkan grafik normal P-Plot di atas memberikan hasil atau pola distribusi data yang normal. Selain itu, uji normalitas data dapat dilakukan melalui uji statistik yaitu uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov*. Uji ini dilakukan untuk melengkapi grafik Histogram dan grafik normal P-Plot, serta untuk memberikan keyakinan lebih. Berikut merupakan hasil uji Kolmogrov-Smirnov.

**Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,293	0,05	Sig>Alpha	Normal
Disiplin Kerja	0,973	0,05	Sig>Alpha	Normal
Motivasi Kerja	0,391	0,05	Sig>Alpha	Normal
Lingkungan Kerja	0,898	0,05	Sig>Alpha	Normal

*Sumber : data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.17 diatas dapat diartikan bahwa nilai sig variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,293 lebih besar dari 0.05, variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,973, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,391, selanjutnya variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,898 lebih besar dari 0.05, Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai Variance Inflationfactor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Menurut Wiratna Sujarweni (2022) uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

**Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,426	2.345	Tidak Ada Gejala Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,458	2.185	Tidak Ada Gejala Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,390	2.565	Tidak Ada Gejala Multikolinearitas

*Sumber : data diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.18 coefficient menunjukkan nilai tolerance variabel Disiplin Kerja sebesar 0,426, Motivasi Kerja sebesar 0,458 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,390. Dengan demikian maka nilai tolerance lebih dari 0,10. Maka tidak terjadi multikolinearitas tinggi antar variabel independent terhadap variabel dependent. Didapatkan nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 2.345, nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 2.185 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 2.565. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas tinggi antar variabel independent terhadap variabel dependent.

#### 4.4 Uji Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Menurut Wiratna Sujarweni (2022) menyatakan regresi yang memiliki satu variabel dependen lebih dari satu variabel independen. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh hasil pada tabel 4.19.

**Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Nilai Regresi
Constant	5,418
Disiplin Kerja	0,327
Motivasi Kerja	0,316
Lingkungan Kerja	0,240

*Sumber : data diolah pada tahun 2023*

Dari tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS 21. Diperoleh hasil Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,418 + 0,327 X1 + 0,316 X2 + 0,240 X3$$

- a. Koefisien konstanta (Y) Variabel Kinerja Pegawai sebesar 5,418 satu satuan jika jumlah variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) tetap atau sama dengan nol ( 0 ).
- b. Koefisien Disiplin Kerja (X1) Jika jumlah Disiplin Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,327 satu satuan.
- c. Koefisien Motivasi Kerja (X2) Jika jumlah Motivasi Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,316 satu satuan.
- d. Koefisien Lingkungan Kerja (X3) Jika jumlah Lingkungan Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,240 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,327.

**Tabel 4.20 Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	R square (koefisien determinasi)
Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3)	0,872	0,761

*Sumber : data diolah pada tahun 2023*

Dari tabel 4.20 menunjukkan nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,872 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara seluruh variabel independent kepada variabel dependen. sedangkan dapat dilihat pada tabel diperoleh nilai R Square sebesar 0,761 yang artinya 76,1% perubahan pada variabel dependen atau Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan sisanya (100-76,1)

sebesar 23,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data pada tabel 4.21.

**Tabel 4.21 Hasil uji t (Uji Parsial)**

Variabel	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja	3,620	2,006	0,001	0,05	Thitung > Ttabel Sig < Alpha	Ho Ditolak
Motivasi Kerja	3,232	2,006	0,002	0,05	Thitung > Ttabel Sig < Alpha	Ho Ditolak
Lingkungan Kerja	2,368	2,006	0,022	0,05	Thitung > Ttabel Sig < Alpha	Ho Ditolak

*Sumber : data SPSS diolah pada tahun 2023*

- Diketahui t hitung Disiplin Kerja sebesar 3,620 sedangkan nilai t tabel dengan ( $df = n - k = 54 - 2 = 52$ ) adalah 2,006, maka perbandingan t hitung dengan t tabel didapatkan hasil  $3,620 > 2,006$  dan sig (0,001) < alpha (0,05). Jadi variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Diketahui t hitung Motivasi Kerja sebesar 3,232 sedangkan nilai t tabel dengan ( $df = n - k = 54 - 2 = 52$ ) adalah 2,006, maka perbandingan t hitung dengan t tabel didapatkan hasil  $3,232 > 2,006$  dan sig (0,002) < alpha (0,05). Jadi variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Diketahui t hitung Lingkungan Kerja sebesar 2,368 sedangkan nilai t tabel dengan ( $df = n - k = 54 - 2 = 52$ ) adalah 2,006, maka perbandingan t hitung

dengan t tabel didapatkan hasil  $2,368 > 2,006$  dan sig  $(0,022) < \alpha (0,05)$ . Jadi variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4.5.2 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis yakni:

**Tabel 4.22 Hasil uji F (Uji Simultan)**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	52,975	3,18	0,000	0,05	F <sub>hitung</sub> > F <sub>tabel</sub> Sig < Alpha	Ho Ditolak

*Sumber : data SPSS diolah pada tahun 2023*

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat diketahui nilai signifikansi untuk Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $52,975 > F$  tabel 3,18. Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Katibung Lampung Selatan.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pembahasan Disiplin Kerja (X1) Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Katibung Lampung Selatan. Dengan hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $3,620 > 2,006$ . Yang artinya jika kedisiplinan lebih ditingkatkan lagi maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Penelitian ini sejalan dengan (Mochammad Rofik

2022) yang menyatakan bahwa jika pihak perusahaan lebih memperhatikan disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat dari periode sebelumnya. Sebagai perusahaan yang ingin mengembangkan kinerja seorang pegawai, perusahaan harus dapat meningkatkan semangat dalam bekerja seorang pegawai, melalui kedisiplinan.

#### **4.6.2 Pembahasan Motivasi Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Katibung Lampung Selatan. dengan hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $3.232 > 2.006$ . Yang artinya adalah, jika pegawai memiliki motivasi dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu Olktania Sari 2022) yang mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Motivasi membuat pegawai bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi pegawai yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

#### **4.6.3 Pembahasan Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)**

berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Katibung Lampung Selatan. Dengan hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,368 > 2.006$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika lingkungan yang meliputi tempat kerja dan fasilitas kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handoko 2022) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja termasuk hubungan antar pegawai, hubungan antar pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya dapat berdampak buruk dan baik terhadap perusahaan.

#### **4.6.4 Pembahasan Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Katibung Lampung Selatan. Dengan hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $52,975 > 3.18$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat di artikan bahwa jika Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada pegawai terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Katibung Lampung Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Afandi *et al* (2020) yang menyatakan bahwa jika disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada pegawai terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di dalam perusahaan.