Ekonomis: Journal of Economics and Business
Volume 7, No 2 (2023), September, 1357-1363
Online ISSN: 2597-8829, DOI: 10.33087/ekonomis.v7i2.1458

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang

Anisatul Hisan, Anik Nurhidayati
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Yppi Rembang Rembang
Correspondence: anisatulhisan1452000@gmail.com, anh.angjel@gmail.com

ABSTRAK
Tujuan diadakan penelitian adalah untuk menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas. Dengan populasi sebanyak 68 orang petugas UPT Puskesmas Kecamatan Sluke dan Kabupaten Rembang. Cara untuk mengumpulkan data melalui kuesioner. Sampel jenuh digunakan dalam prosedur pengambilan sampel. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan namun tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

ABSTRACT
The purpose of the research was to show the influence of leadership style, discipline, motivation, and work environment on the performance of UPT Puskesmas employees. With a population of 68 UPT Puskesmas officers in Sluke District and Rembang Regency. A way to collect data through questionnaires. Saturated samples are used in the sampling procedure. The data analysis method uses multiple linear regression. The results of the study showed that the leadership style variable had a significant positive effect but was not statistically significant on employee performance, work discipline variable had a significant positive effect on employee performance and work motivation variable had a significant positive effect on employee performance

Keywords**:** *leadership style, work discipline, work motivation, work environment and employee performance.*

PENDAHULUAN

Aset perusahaan yang paling berharga, khas, murni, dan tak terduga adalah sumber daya manusia (SDM). Organisasi membutuhkan SDM untuk bertindak seperti manajer sistem untuk mencapai tujuannya. Aspek penting lainnya dalam mengoperasikan perusahaan adalah sumber daya manusianya. Karyawan yang membuat perusahaan berjalan lancar dan membantu mewujudkan maksud dan tujuannya. Akibatnya, produktivitas sumber daya manusia yang bersangkutan sangat mempengaruhi produksi organisasi (Henifah, 2018). Program Kesehatan Nasional di Indonesia berhasil dilaksanakan berkat Puskesmas yang merupakan pusat pelayanan kesehatan di Indonesia. Organisasi dan manajemen kepegawaian dalam melaksanakan tugas pokok Puskesmas akan memberikan dampak yang signifikan terhadap pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (RSKKRI) (Henifah, 2018).

Sarana yang memberikan pelayanan kesehatan dikenal dengan nama Pusat Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas (Palsu). Menempatkan inisiatif kesehatan individu dan komunitas pada urutan teratas dalam daftar prioritas kegiatan pelayanan kesehatan, yang meliputi kegiatan pemerintah daerah atau masyarakat yang bersifat promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif untuk melaksanakan kebijakan kesehatan dan mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya (www.jogloabang.com, 2021). Penyedia layanan kesehatan mendasar, puskesmas harus memberikan layanan kesehatan berkualitas tinggi yang dapat memenuhi kebutuhan semua pasien di wilayah layanannya. Untuk memberikan pelayanan prima sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, kinerja tenaga kesehatan yang meliputi dokter, perawat, bidan gizi, apoteker, dan petugas Puskesmas lainnya menjadi sangat penting. Agar fasilitas kesehatan dapat mencapai tingkat produktivitas tertinggi, mereka membutuhkan tenaga yang termotivasi dan tim yang terjalin dengan baik (Henifah, 2018).

Signifikansi kinerja untuk bisnis adalah untuk mempromosikan budaya di mana orang dan organisasi bertanggung jawab atas pengembangan kompetensi, keterampilan, dan proses bisnis yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja berdampak lebih dari sekedar pertumbuhan laba perusahaan; itu juga memiliki potensi untuk menghasilkan nilai bagi personel. Dengan menganalisis dan mengendalikan kinerja sesuai dengan tujuan, standar, dan kriteria kompetensi yang direncanakan, perusahaan, kelompok, dan orang dapat mencapai hasil yang lebih baik (Dharma, 2013). Dalam pendekatan ini, setiap bisnis akan selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan, visi, dan sasarannya. Kinerja dipengaruhi oleh aspek-aspek seperti gaya kepemimpinan, etos kerja, motivasi, dan lingkungan.

Gaya kepemimpinan yang kuat diperlukan oleh seorang pemimpin di Puskesmas untuk mendorong dan mempromosikan keberhasilan staf. Kartono (2020) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perilaku atau strategi yang digunakan untuk mempengaruhi sikap, keyakinan, dan tindakan orang-orang di dalam organisasi bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin yang dapat bekerja secara efektif, mempengaruhi, dan meningkatkan kinerja seluruh pekerja untuk menampilkan perilaku yang sejalan dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Penelitian Makmun dan Khoiriyah (2020) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian Tampi, et al. (2021), variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kecil terhadap produktivitas staf.

Disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan selain masalah gaya kepemimpinan. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2020) adalah teknik yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan standar sosial yang relevan dengan tempat kerja. Oleh karena itu, dapat dianggap bahwa disiplin telah terjadi jika semua kewajiban dan tanggung jawab karyawan diketahui dan diterima. Dalam sebuah perusahaan, disiplin harus dijaga karena tanpa itu, sulit bagi bisnis untuk berhasil. Tingkat kinerja akan meningkat dengan lebih disiplin. Dengan kata lain, jika seorang pemimpin menginginkan kinerja yang tinggi dari timnya, mereka harus fokus untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kinerja karyawan. Penelitian Supriyati dan Boy (2021), variabel disiplin kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Farisi dkk (2020) tidak ada korelasi yang terlihat antara disiplin dan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan variabel selanjutnya yang menentukan kinerja. Menurut Hasibuan (2020), motivasi adalah seni membuat orang mau bekerja keras sehingga tujuan bisnis dan keinginan personel dapat terpenuhi. Jika seseorang tidak merasakan isyarat yang menyebabkan peningkatan tindakan atau aktivitas, motivasi tidak akan terwujud dalam diri individu tersebut. Penelitian Henifah (2018) menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan percaya bahwa dirinya memiliki dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu tugas guna meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian Usdeka dkk (2021) kinerja karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh motivasi yang berubah-ubah.

Lingkungan kerja seseorang mencakup semua peralatan dan sumber daya yang mereka gunakan, serta praktik dan pengaturan kerja mereka, baik secara individu maupun kolektif, karena salah satu aspek kunci dalam menentukan kinerja karyawan adalah lingkungan tempat kerja Sedarmayanti (2020). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif akan sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi dan akan membuat pekerja merasa nyaman dan tenteram. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan melemahkan motivasi dan dapat berdampak negatif pada moral dan produktivitas. Penelitian Rini dkk (2018). Tempat kerja memiliki dampak menguntungkan yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Makmun dan Khoiriyah (2020) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja memiliki dampak yang dapat diabaikan terhadap kinerja pekerja.

UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang adalah objek dalam yang diteliti, berada di Jalan Raya Lasem Tuban KM. 12 Rembang. Puskesmas Sluke merupakan Puskesmas yang ada di Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang dengan wilayah kerja sebanyak 14 Desa yang ada di wilayah Kecamatan Sluke yaitu Desa Labuhan, Desa Sendang Mulyo, Desa Bendo, Desa Blimbing, Desa Manggar, Desa Sanetan, Desa Langgar, Desa Rakitan, Desa Sluke, Desa Jurang Jero, Desa Leran, Desa Jatisari, Desa Trahan dan Desa Pangkalan. UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten

Rembang memiliki 3 (tiga) Puskesmas Pembantu (Pustu) yang berada di 3 (tiga) desa yaitu Desa Leran, Desa Sanetan dan Desa Sendang Mulyo.

Jumlah tenaga kerja di UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang dapat berjumlah 69 pegawai. Berdasarkan hal tersebut kinerja UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang dilihat sangat baik karena setiap aktivitas bertujuan untuk memelihara, meningkatkan, mencegah, dan mengobati gangguan kesehatan sebelum timbul. Pada UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang, selain memberikan pelayanan rawat jalan juga memberikan pelayanan rawat inap yang sesuai dengan indikasi medis pasien, serta memberikan pembinaan atau bimbingan conselling dalam rangka untuk meningkatkan hidup sehat masyarakat. Nilai yang diperoleh 14 Pukesmas dari Tahun 2019 hingga 2021 terdapat 4 (empat) Puskesmas yang termasuk kategori sangat baik yaitu Puskesmas Rembang, Puskesmas Sedan, Puskesmas Sulang dan Puskesmas Sarang. Berdasarkan data tersebut maka, Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang didapati hasil Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap pelayanan kesehatan pada tahun 2021 sebesar 75,21 % maka hasilnya baik Dinas (Kesehatan Kabupaten Rembang, 2022).

Berdasarkan (IKM) terhadap pelayan kesehatan didapati hasilnya baik, karena dengan satu Puskesmas pusat dan 3 Puskesmas pembantu dapat melayani 14 desa terpenuhi dengan baik. Hal ini, juga memungkinkan karena kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang dapat diterima oleh masyarakat dan data pendukung lain dapat dilihat dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) pada UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang pada bulan Juli-Desember Tahun 2021. Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang dari jumlah PNS sebanyak 45 memliki kinerja yang tinggi. Sedangkan untuk pegawai Non PNS sebanyak 24 tidak ada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Berdasarkan sasaran kinerja pegawai pada tabel diatas dapat diartikan bahwa kinerja pegawai sangat baik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai (UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang, 2022).

Berdasarkan penelitian ini gaya kepemimpinan UPT Puskemas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang perlu diperhatikan dengan baik. Karena pemimpin yang ideal harus memilik gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapaat meningkatkan kinerja pegawai. Pra penelitian yang dilakukan berupa wawancara melalui media Whatsapp. Pada kegiatan tersebut terhadap beberapa pegawai UPT Puskesmas Sluke Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang untuk mengukur gaya kepemimpinan pada pimpinan UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang yang dikatakan sangat baik, karena pemimpin dapat memberikan contoh, memberikan arahan serta motivasi terhadap pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja yang baik sangat diperlukan di UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang untuk menunjang kinerja seorang pegawai. Karyawan dianggap memiliki disiplin kerja yang kuat jika mereka sadar dan bersemangat untuk melakukan semua kewajiban dan tanggung jawabnya dengan tepat. Dalam hal kinerja karyawan, disiplin kerja itu penting. Karena pekerja yang termotivasi akan berkontribusi pada setiap tindakan yang dilakukan, suatu kegiatan yang telah dicapai setelah melalui banyak prosedur internal dan eksternal.

Rata-rata jumlah kehadiran pegawai UPT Pukemas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang 53% sangat perlu untuk ditingkatkan lagi guna meningkatkan kualitas dari pelayanan dari UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. Disamping itu, pegawai perlu dimotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan yang efektif. Hal lain yang menjadi penunjang yaitu berupa lingkungan kerja. Karena lingkungan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai Puskesmas (Tata Usaha UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang, 2022). Lingkungan kerja juga sebagai fasilitas pegawai dalam menjalankan tugas sehingga dapat mempermudah dan membantu kerja menjadi lebih optimal. Lingkungan kerja yang baik, akan membantu kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang menjadi nyaman dalam menjalankan tugas. Hal tersebut, berdampak dalam peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat mendukung kinerja seorang pegawai dalam mencapai tujuan instansi (dinas).

METODE

Informasi yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dari berbagai data subjek. Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang menjadi subyek penelitian. Informasi yang dikumpulkan akan digunakan untuk mengkaji kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi, lingkungan, dan kinerja di UPT Puskesmas. Data primer digunakan untuk semua studi yang dilakukan. Data primer,

terkadang dikenal sebagai "informasi tangan pertama", adalah data yang diperoleh melalui pengamatan langsung terhadap fenomena dunia nyata (Sugiyono, 2019). Untuk mendapatkan informasi langsung, kuesioner dibagikan kepada para pekerja di UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. Semua 69 pekerja di UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang dipilih secara acak untuk berpartisipasi dalam sampel penelitian dari populasi 68 pekerja di lokasi yang sama. Sampel tidak mengandung Rembang. Jadi, 68 pekerja dijadikan sampel untuk penelitian ini. Analisis regresi linier berganda, analisis uji t parsial, dan analisis koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis data penelitian ini.

HASIL

Tabel 1
Hasil Analisis Data

Variabel	B	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
Konstanta	13 364			
Gaya Kepemimpinan	0,033	0,226	1, 6694	H_1 ditolak
Disiplin Kerja	0,249	2,330	1, 6694	H_2 diterima
Motivasi Kerja	0,411	2,201	1, 6694	H_3 diterima
Lingkungan Kerja	0,040	0,331	1, 6694	H_4 ditolak

Sumber: data olahan

Berdasarakan Tabel 1, maka model persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
$Y = 13{,}364 + 0{,}033X_1 + 0{,}249X_2 + 0{,}411X_3 + 0{,}040X_4 + e$
Dimana : Y = Kinerja; X_1 = Gaya Kepemimpinan; X_2 = Disiplin Kerja; X_3 = Motivasi Kerja; X_4 = Lingkungan Kerja; e = Variabel pengganggu *(standart error)*

Persamaan regresi tersebut memberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai kontanta sebesar 13,364 artinya jika variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja) dianggap konstan, maka variabel kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 13,364.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,033 artinya jika variabel gaya kepemimpinan naik satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,033.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kinerja (X_2) sebesar 0,249, artinya jika variabel disiplin kerja naik satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,249.
4. Koefisien regresi variabel motivasi kinerja (X_3) sebesar 0,411, artinya jika variabel motivasi kerja naik satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,411.
5. Koefisien regresi variabel lingkungan kinerja (X_4) sebesar 0,440 artinya jika variabel motivasi kerja naik satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,440.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. Artinya peningkatan dari gaya kepemimpinan kepala UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang mencangkup watak, sifat, pemberian tugas dan tempramen memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. Menurut Kartono (2020) pemimpin yang baik dapat mempengaruhi dan meningkatkan seluruh pegawai untuk memperlihatkan perilaku yang sesuai dengan tujuan anggota. Artinya gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu organisasi, ialah seorang pemimpin yang dapat berjalan dengan baik dan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja seluruh pegawai dan memperlihatkan perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi yang di tetapkan oleh pimpinan. Hasil penelitian ini sesuai dengan *goal setting theory* terkait gaya kepemimpinan, walaupun sangat sedikit perubahan ketika gaya kepemimpinan berkualitas tinggi telah digunakan, menunjukkan bahwa itu telah meningkatkan kinerja karyawan. Banyak responden (62%) memberikan skor 4 untuk gaya kepemimpinan di UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang, tetapi sebagian kecil (27%) menyatakan sikap skeptis.

Hasil jawaban responden membuktikan bahwa gaya kepemipinan UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang sudah baik namun belum mampu meningkatakan kinerja pegawai. Hal tersebut dimungkinkan kurangnya rasa adil terhadap sesama pegawai dalam memberikan sanksi dan hukuman, watak, tempramen dan juga sifat dari kepala UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang yang belum bisa dicontoh untuk pegawai, sehingga dalam hal ini gaya kepemimpinan UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. Temuan penelitian ini bertentangan dengan temuan Makmun dan Khoiriyah (2020) yang menemukan korelasi positif antara gaya kepemimpinan dan produktivitas pekerja. Pada dasarnya, jika pemimpin mengambil peran lebih aktif, pekerjanya akan merespon secara positif dan bekerja lebih baik. Namun, temuan Tampi, et al. (2021) konsisten dengan temuan penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepemimpinan yang efektif jarang menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dari anggota staf.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Ini menyiratkan bahwa kebiasaan kerja yang meningkat di kalangan karyawan memiliki dampak positif pada kinerja. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2020) adalah teknik yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan standar sosial yang relevan dengan tempat kerja. Karyawan dianggap disiplin jika mereka sadar dan bersedia memenuhi semua kewajiban dan tanggung jawab mereka secara bertanggung jawab. Suatu organisasi harus menjaga disiplin karena tanpa dukungan disiplin yang kuat, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja meningkat dengan lebih disiplin. Temuan penelitian ini konsisten dengan teori penetapan tujuan, yang berpendapat bahwa disiplin kerja yang efektif diperlukan untuk mencapai disiplin organisasi dan individu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kabupaten Rembang telah memberlakukan sanksi kepada seluruh pekerja sesuai dengan tingkat kehadiran yang telah diperbaiki dengan menggunakan sidik jari atau daftar hadir elektronik agar tingkat kehadiran pegawai tetap tinggi, seperti yang terjadi pada UPT Puskesmas Kecamatan Sluke.

Hal ini menunjukkan bahwa anggota staf dapat hadir tepat waktu, menampilkan diri dengan baik, serta menggunakan dan mengoperasikan peralatan dengan tepat. Karyawan dapat mematuhi semua undang-undang yang relevan dan memahami akibat dari setiap tindakan yang terkait dengan disiplin kerja. Akibatnya, mereka akan beroperasi secara disiplin di tempat kerja, yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Supriyati dan Boy (2021) yang menemukan bahwa variabel disiplin kerja meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dengan kata lain, jika pimpinan organisasi atau manajemen ingin agar orang-orangnya berkinerja baik, maka harus menitikberatkan pada cara-cara memelihara dan meningkatkan disiplin kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan ditingkatkan secara signifikan oleh motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan akan tumbuh semakin besar motivasi kerja mereka. Temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kebahagiaan kerja pada dasarnya sangat relatif atau individual, seorang karyawan tetap harus termotivasi dalam bekerja untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2020), motivasi adalah seni membuat orang mau bekerja keras sehingga tujuan perusahaan dan keinginan karyawan terpenuhi. Temuan penelitian ini mendukung temuan Henifah (2018) bahwa variabel motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat secara proporsional dengan motivasi kerja. Temuan penelitian ini konsisten dengan hipotesis penetapan tujuan, yang berpendapat bahwa ketika pekerja didorong untuk tampil di tingkat tertinggi, ini meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja agensi (layanan). Motivasi yang tinggi berkorelasi dengan kinerja yang tinggi. Hal ini berimplikasi bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai yang sangat nyata di UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai UPT Puskesmas di Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang tidak terpengaruh secara signifikan oleh lingkungan tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang relatif kecil pengaruhnya terhadap perubahan lingkungan kerja, antara lain tingkat kebisingan, suhu udara, pencahayaan, hubungan dengan rekan kerja, dan keamanan. Sedarmayanti (2020) menegaskan bahwa lingkungan kerja seseorang mencakup semua peralatan dan sumber daya yang mereka gunakan, serta praktik dan pengaturan kerja mereka, baik secara individu maupun kolektif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif akan sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi dan akan membuat pekerja merasa nyaman dan tenteram. Temuan penelitian ini mendukung teori penetapan tujuan dengan hubungannya dengan tempat kerja, meskipun dampaknya pada apakah lingkungan tempat kerja yang positif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah yang dimaksud sesuai dengan visi dan tujuan organisasi saat ini adalah minimal. Dalam skenario ini, kinerja pegawai hanya sedikit ditingkatkan oleh lingkungan tempat kerja di UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang.

Menurut tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, 65% responden menyatakan setuju dengan lingkungan kerja di UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang, namun 4% responden menyatakan tidak yakin. Tanggapan responden menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja di UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang baik, kinerja pegawai tidak meningkat. Besar kemungkinan keamanan UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang kurang baik sehingga membuat para pekerja merasa resah atau khawatir. Akibatnya, aktivitas kerja mereka mungkin tidak seproduktif mungkin. Dalam contoh ini, lingkungan UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang berdampak minimal terhadap kinerja UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang karena tidak adanya tempat penyimpanan barang yang cukup kompeten untuk membuat pekerja merasa aman dan nyaman. nyaman. Temuan penelitian ini bertolak belakang dengan temuan Rini et al. (2018), yang menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, meningkatkan tempat kerja akan meningkatkan produktivitas pekerja. Penelitian ini mendukung temuan Makmun dan Khoiriyah (2020), yang menemukan tidak ada efek menguntungkan yang substansial dari karakteristik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, mendongkrak kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif.

SIMPULAN

UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang baik namun pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dapat diabaikan. Disiplin kerja di UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Motivasi kerja di UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang dipengaruhi secara positif dan dapat diabaikan oleh lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Dharma, S. 2013, *Manajemen Kinerja*, Cetakan Keenam, Yogyakarta, Pelajar Pustaka.

Farisi, S., Irnawati, J., & Muhammad, F. 2020, Pengaruh dan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, *Jurnal Humaniora*, 4, 15-33.

Hasibuan. 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia'*, Edisi Revisi, Cetakan Keduapuluh Empat, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Henifah. 2018, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kinerja Pegawai Puskesmas Kedung Banteng Kabupaten Tegal, *Jurnal Magisma*, 1, 35-43.

Jogloabang. 2021, Permenkes 43 tahun 2019 tentang Puskesmas, diakses pada website https://www.jogloabang.com/kesehatan/permenkes-43-2019-puskesmas

Kartono, K. 2020, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Edisi Keduapuluh, Jakarta, Raja Gravindo Persada.

Makmun, S. & Khoiriyah, M. 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Ambulu Kabupaten Jember, *Jurnal "Ilmiah Dian Ilmu"*, 19, 2620-7451.

Rini, E. S., Maria, S. & Y. S. 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau, *Jurnal FEB UNMUL Forum Ekonomi*, 20, 81-86.

Roni, K. A. & Martyah. 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Kibul Tabir Barat Kabupaten Merangin, *Jurnal Manajemen Sains*, 1, 1-7.

Sedarmayati. 2018, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Cetakan kedua, Bandung, Refika Aditama.

Sugiyono. 2019, *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cetakan Pertama, Edisi Kedua, Bandung, Alfabeta.

Supriyati & Pangaribuan, B. S. 2021, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo, *Jurnal Manajemen Sains*, 1, 1-9.

Tampi, G., R., Koleangan M. A. R., & Sumaruw B. S. J. 2021, Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya di Manado, *Jurnal EMBA*, 9, 615-624.

Usdeka, F., Widyastuti, I., & Deni, Handani. 2020, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Teluk Sikawang Kabupaten Tebo, *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, 4, 54-56.