

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA CIMAH

Dudung Juhana, Haryati
STIE Pasundan Bandung
Email: dudung@stiepas.ac.id

Abstract

The aim of this study were: 1) to determine the state of motivation, discipline, work environment and employee performance Cimahi City Health Department, 2) to seek the influence of motivation, discipline and work environment partially on employee performance, 3) to seek the influence of motivation, discipline and work environment simultaneously on employee performance.

This research was conducted at the Department of Health Cimahi by taking the employee population of 90 people. The method used is descriptive method analytical census using path analysis (path analysis), and the operation of calculations using SPSS 17.

The results of this study are as follows: 1) the state of motivation in Health Office Cimahi included in either category (3.5792), 2) the state of labor discipline exist in either category (3.6296), 3) the state of the work environment is in category either (3.5096), 4) state employee performance there in the good category (3.6333), 5) there is a significant effect of motivation (x_1) on employee performance (Y), ie the total effect of 0.2797, 6) significant influence labor discipline (X_2) on employee performance (Y), ie the total effect of 0.2024, 7), there is a significant effect of work environment (X_3) on employee performance (Y), ie the total effect of 0,1810, 8), there is the influence of motivation (x_1), work discipline (X_2) and work environment (X_3) simultaneously on employee performance (Y), namely the determination (R^2) = 0.6631 or 66.31%,

The conclusion of this study is proven there is significant relationship between motivation, discipline and work environment on the performance of employees in the Department of Health Cimahi.

Keywords: *motivation, discipline, work environment, employee performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui keadaan motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi, 2) untuk mencari besarnya pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, 3) untuk mencari besarnya pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kota Cimahi dengan mengambil populasi pegawai sebanyak 90 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sensus yang bersifat deskriptif analitis dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), dan pengoprasian penghitungannya menggunakan program SPSS 17.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) keadaan motivasi di Dinas Kesehatan Kota Cimahi termasuk ke dalam kategori baik (3,5792), 2) keadaan disiplin kerja ada pada kategori baik (3,6296), 3) keadaan lingkungan kerja ada pada kategori baik

(3,5096), 4) keadaan kinerja pegawai ada pada kategori baik (3,6333), 5) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu dengan total pengaruh sebesar 0,2797, 6) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu dengan total pengaruh sebesar 0,2024, 7) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu dengan total pengaruh sebesar 0,1810, 8) terdapat pengaruh motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu dengan determinasi (R^2) = 0,6631 atau 66,31%,

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terbukti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Cimahi.

Kata kunci: motivasi; disiplin; lingkungan kerja; kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Otonomi daerah memberi kesempatan kepada Kabupaten/Kota untuk mengubah sistem kesehatan menjadi lebih spesifik, sehingga kewenangan bidang kesehatan yang diserahkan kepada daerah diharapkan dapat dijadikan kekuatan dalam membuat perencanaan dan kebijakan-kebijakan yang bersumber dari bawah (*bottom up*) dengan memanfaatkan data dan informasi yang dapat dipertanggungjawabkan (*evidence based*) guna meningkatkan pelayanan dan peran serta masyarakat. Hal ini juga yang terjadi di Kota Cimahi.

Berdasarkan arah kebijakan pembangunan sebagaimana tertuang dalam pola dasar Pembangunan Daerah Kota Cimahi Tahun 2003 – 2007 yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2003 tentang program Pembangunan Daerah Kota Cimahi telah ditetapkan prioritas pembangunan diantaranya adalah Meningkatkan Derajat Kesehatan Masyarakat,

Dinas Kesehatan Kota Cimahi, yang merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan. Dinas ini mempunyai Visi “*Menuju Cimahi Sehat 2012*”. Untuk mewujudkan Visi tersebut ditetapkan Misi yang ingin dicapai, yaitu :

1. Meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau
2. Mewujudkan perilaku hidup bersih dan sehat
3. Memberdayakan masyarakat untuk meningkatkan derajat kesehatan secara mandiri

Dalam mendukung pelaksanaan Pembangunan Kesehatan di Kota Cimahi maka ditetapkan Struktur Organisasi Tata Kerja Dinas Kesehatan yang mengacu kepada peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 yang terdiri dari Kepala Dinas Kesehatan dibantu oleh 1 Sekretariat dan 3 Bidang yaitu : Bidang Pelayanan Medik, Bidang Pelayanan Kesehatan Masyarakat, dan bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Kesehatan Lingkungan. Masing-masing bidang membawahi 2 seksi sedangkan sekretariat membawahi 3 sub. Bagian.

Untuk mencapai visi dan misi di atas, diperlukan adanya program-program yang bertujuan dan mendukung pencapaian visi dan misi Dinas Kesehatan Kota Cimahi.

Keberhasilan program yang direncanakan suatu organisasi tergantung pada kompetensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh sebab itu peningkatan kinerja pegawai dituntut agar tujuan yang direncanakan tercapai.

Pengukuran kinerja menurut Dale Furtwengler seri Bahasa Indonesia dalam terjemah Fandy Tjiptono (2002: 1-4) meliputi:

1. Kecepatan, artinya setiap program dilaksanakan dengan cepat dan akurat tidak menambah-nambah waktu penyelesaian (*just-in-time*).

2. Kualitas, kecepatan tanpa kualitas adalah sia-sia. Artinya harus dilakukan dengan cepat tapi tidak mengurangi kualitas hasil kerja .
3. Layanan, layanan yang buruk akan menghilangkan manfaat apapun yang dicapai dari kecepatan dan kualitas.
4. Nilai, artinya mereka merasakan makna yang terkandung dari mutu layanan atau barang yang diterimanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi yang merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku ke arah tujuan, merupakan faktor penentu bagi kinerja.

Hal tersebut didukung oleh pendapat Hersey dan Blanchard dalam Veithzal Rivai (2009:15) yang megemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Sebagai makhluk sosial para pegawai memerlukan bantuan pemahaman dan pengertian dari pihak lain. Di sisi lain para pegawai menginginkan dan mengharapkan kesempatan yang cukup untuk memperoleh kemajuan diri kariernya, ingin dihargai, ingin diperhatikan dan ingin dihormati, sehingga timbul rasa bangga dan percaya diri. Kesemuanya ini merupakan sarana untuk menstimulasikan motivasi kerja pegawai ke tingkat yang lebih tinggi, sehingga para pegawai dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat dilihat antara lain dengan kehadiran di tempat kerja, tepat waktu, melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Faktor lain yang juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2002:317) : “ Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya dan bukannya kepada karyawan sebagai pribadi, karena alasan untuk mendisiplinkan adalah untuk meningkatkan kinerja”. Seorang yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh atasan kemudian tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kedisiplinan yang tinggi tanpa ada paksaan, sehingga akhirnya akan berpengaruh pada pencapaian kinerja yang optimal.

Selanjutnya faktor lingkungan kerja pegawai juga sangat menentukan proses pelaksanaan tugas guna mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan organisasi. Mengutip pendapat Mc.Clelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009:68) menyatakan bahwa “motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah

Fenomena di lapangan bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi masih belum optimal hal ini dapat dilihat dari hal-hal berikut :

1. Realisasi pendapatan asli daerah Dinas Kesehatan Kota Cimahi

Berikut tabel realisasi PAD Dinas Kesehatan Kota Cimahi.

Tabel 1 Realisasi Pendapatan Asli Daerah Januari-Desember Tahun 2010

No	Uraian	Target	Realisasi Pendapatan	
			Jan-Des	%
1	Restribusi Rawat Jalan	900.870.000	725.001.000	80,48
2	Restribusi Tindakan Medis	70.740.000	61.145.000	86,44
3	Restribusi Laboratorium	40.800.000	45.807.500	112,28
4	Pemeriksaan Kesehatan	12.500.000	11.460.000	91,68
5	U G D	11.574.000	14.478.000	125,09
6	Spesialis	22.140.000	16.940.000	58,55

	JUMLAH	1.058.624.000	875.830.500	82,74
--	--------	---------------	-------------	-------

Sumber : Pendapatan Dinas Kesehatan Kota Cimahi

Dari tabel di atas, terlihat bahwa realisasi PAD Dinas Kesehatan Kota Cimahi hanya mencapai 82,74%, yang artinya tidak mencapai target PAD yang ditentukan.

2. Data Perkembangan Absensi Dinas Kesehatan Kota Cimahi

Tabel 2 Data Perkembangan Absensi Pegawai

No	Ketidakhadiran	Triwulan III	Triwulan IV
1	Terlambat sampai dengan 30 menit	2,78 %	2,15 %
2	Terlambat lebih dari 30 menit	2,75 %	2,35 %

Sumber : Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Cimahi

Dari table diatas, terlihat masih adanya pegawai yang datang tidak tepat dengan waktu yang telah ditetapkan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Motivasi dan Hubungannya dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi

Menurut McClelland (Mangkunegara,2009:97) motivasi adalah produktivitas seseorang yg sangat ditentukan oleh mental yang ada pada dirinya,mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal.

Salah satu teori motivasi yang terkenal adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland, McClelland (Sudarwan,2004:32) menyatakan ada tiga kebutuhan pokok manusia yang mendorong mereka untuk berprestasi, yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi.
2. Kebutuhan berafiliasi.
3. Kebutuhan akan kekuasaan.

Sesuai dengan yang disampaikan oleh Djamaludin (2007:58) yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh ability atau kemampuan dan motivasi (berapa besar seseorang merasa terdorong untuk bekerja).

Selanjutnya Djamaludin (2006: 13), menjelaskan bahwa dalam teori perilaku organisasi sering dikemukakan faktor utama kinerja (P) pegawai ditentukan oleh kemampuan yang dimilikinya ability(A) dan sejauhmana motivasi (M) berperan dalam mendorong semangat kerjanya. Hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$P = M \times A$$

P= Performance
M=Motivation
A= Ability

Disiplin dan Hubungannya dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi

Mangkunegara mengadopsi dari Keith Davis Mangkunegara (2007:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut peraturan pemerintah No. 30 Tahun 1980, Tolak ukur disiplin kerja pegawai negeri sipil adalah mentaati kewajiban yang tidak boleh melanggar larangan Pegawai Negeri Sipil antara lain sebagai berikut :

- 1) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara.
- 2) Mentaati ketentuan jam kerja
- 3) Mentaati segala peraturan perundang – undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku
- 4) Menjadi dan memberi contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya.

Menurut Keith Davis (2002: 112) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Dari uraian di atas, jelas bahwa disiplin merupakan salah satu alat manajemen untuk dapat mengarahkan pegawai menuju [ada kerjasama dan prestasi (kinerja) yang lebih baik.

Lingkungan Kerja dan Hubungannya dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi

Sedarmayati (2001 :1) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (1992 : 25) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, Namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan

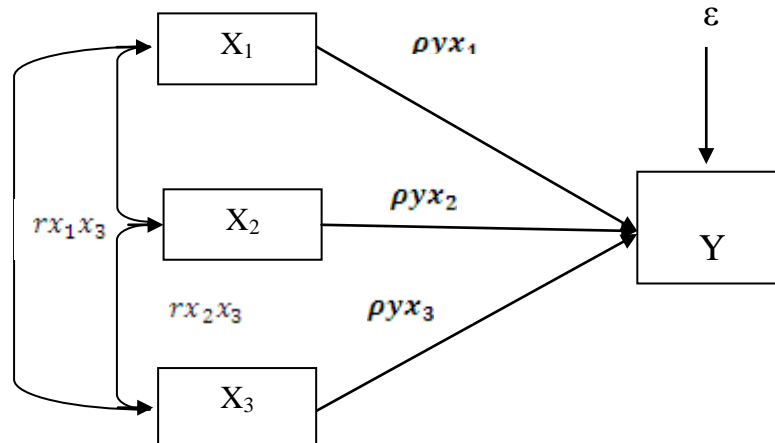
Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kesehatan Kota Cimahi
2. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi
3. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kesehatan Kota Cimahi
4. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja Pegawai (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kesehatan Kota Cimahi

METODE PENELITIAN

Koefisien jalur adalah koefisien yang tidak memiliki satuan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa makin besar koefisien jalur, maka secara relatif makin besar pengaruh yang diberikan variabel itu. Analisis jalur itu dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Diagram Jalur

Gambar di atas menunjukkan bahwa antara X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y terdapat hubungan. Sementara hubungan X_1 terhadap X_2 , X_1 terhadap X_3 , dan X_2 terhadap X_3 merupakan hubungan korelasional. Dalam penelitian ini ada tiga variabel bebas (X), yaitu Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) serta satu variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Diagram di atas dapat dinyatakan dengan persamaan struktural sebagai berikut:

Persamaan struktural:

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{yx_3} X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

ε = Variabel Epsilon

Selanjutnya untuk menghitung koefisien korelasi dan koefisien jalur dan yang lainnya dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

- Menghitung dan menyusun matrik koefisien korelasi (r) guna mengetahui korelasi antar variabel.
- Menghitung koefisien jalur (ρ)
- Menghitung koefisien determinasi (r^2)
- Menghitung koefisien jalur epsilon (ε) yang tidak diteliti.
- Melakukan uji signifikansi koefisien jalur secara parsial melalui uji t dengan kriteria tolak H_0 bila t hitung $>$ t tabel, atau p value $<$ 0,05

HASIL PENELITIAN

Analisa Korelasi

Tabel 3 Korelasi antar Variabel

VARIABEL	Motivasi	Disiplin	Lingkungan Kerja
----------	----------	----------	------------------

Motivasi	1	0,453	0,279
Disiplin	0,453	1	0,208
Lingkungan Kerja	0,279	0,208	1

Sumber: Data primer diolah kembali dari hasil SPSS

Dari tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa:

1. Hubungan antara variable Motivasi (X_1) dengan Disiplin (X_2) didapat nilai sebesar 0,453, Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), mempunyai tingkat hubungan yang sedang dan searah karena nilainya positif. Korelasi X_1 dan X_2 signifikan karena angka signifikansi (0,000) lebih kecil dari pada 0,05. Pernyataan di atas dapat diartikan jika motivasi naik satu pola dalam mempengaruhi kinerja pegawai, maka disiplin naik juga sebesar 0,453.
2. Hubungan antara variabel Motivasi (X_1) dengan Lingkungan Kerja (X_3) didapat nilai sebesar 0,279 Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r, mempunyai tingkat hubungan yang rendah dan searah. Korelasi X_1 dan X_3 signifikan (0,008) karena memiliki angka lebih kecil dari (0,05). Pernyataan di atas dapat diartikan jika motivasi naik satu pola dalam mempengaruhi kerja guru, maka lingkungan kerja naik juga sebesar 0,279.
3. Hubungan antara variable Disiplin (X_2) dengan Lingkungan Kerja (X_3) didapat nilai sebesar 0,208. Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r, mempunyai tingkat hubungan keeratn yang sedang dan searah. Korelasi X_2 dan X_3 signifikan karena angka signifikansi (0,009) lebih kecil dari pada 0,05. Pernyataan di atas dapat diartikan jika disiplin naik satu pola dalam mempengaruhi kinerja guru, maka lingkungan kerja naik sebesar 0,208

Pengujian Jalur

Koefisien Jalur X_1 , X_2 dan X_3

Tabel 4 Hasil Analisis Jalur secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,409	6,359		8,988	0,004
Motivasi	0,415	0,118	0,419	2,966	0,000
Disiplin	0,315	0,104	0,338	2,067	0,002
Lingkungan Kerja	0,352	0,087	0,342	2,893	0,005

Sumber: Lampiran Uji Koefisien Jalur

Dari data di atas hasil analisis jalur motivasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan kompetensi terhadap prestasi kerja secara parsial dilihat dari Standardized Coefficients Beta adalah sebagai berikut:

1. Koefisien jalur motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,419, signifikansinya (0,000).
2. Koefisien jalur disiplin (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,338, signifikansinya (0,002).

- Koefesien jalur lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,342, signifikansinya (0,005)

Pengaruh Variabel X_1, X_2, X_3 Secara Simultan terhadap Variabel Y

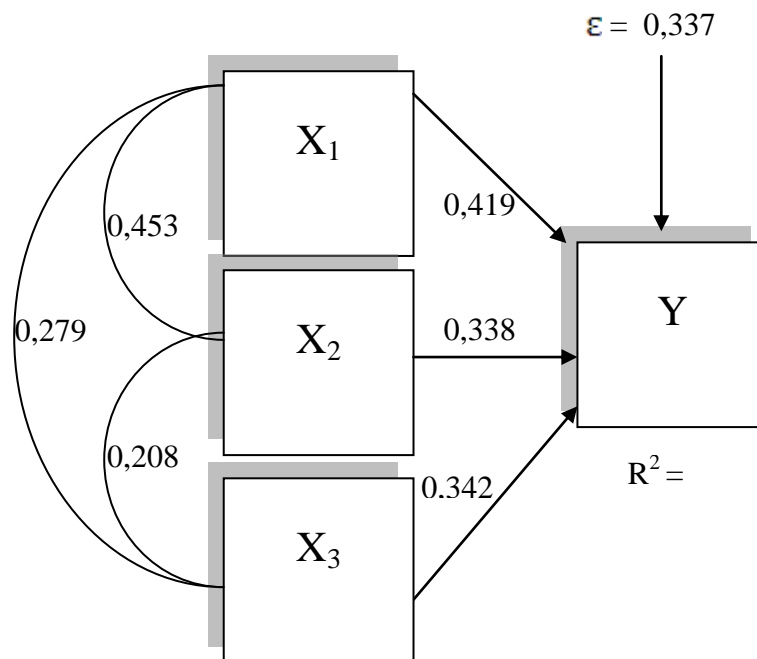
Tabel 5 Hasil Pengujian Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,814	0,663	0,654	5,15185

Sumber: Lampiran Uji Koefisien Jalur Secara Simultan output SPSS.17

Dari tabel di atas koefisien diterminasi (total pengaruh) motivasi (X_1), disiplin (X_2) lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dilihat dari *R Square* sebesar 0,663, artinya bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat menerangkan sebesar 66,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,337 atau 33,7% merupakan variabel epsilon yaitu variebel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini

Gambar Analisis Jalur



Dengan memperhatikan gambar di atas, maka dapat diperoleh persamaan jalur , yaitu :

Struktur Persamaan:

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{yx_3} X_3 + \epsilon$$

$$Y = 0,419X_1 + 0,338 X_2 + 0,342 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- X_1 = Motivasi

- X_2 = Disiplin
 X_3 = Lingkungan kerja
 ϵ = Variabel Epsilon

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Dari gambar di atas, dapat disusun tabel pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X_1 , X_2 , dan X_3 , terhadap variabel Y sebagai berikut :

Tabel 6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Pengaruh langsung ke Y	Pengaruh tidak langsung			Total pengaruh tidak langsung	Total pengaruh
		X_1	X_2	X_3		
x_1	0,1756		0,0642	0,0400	0,1041	0,2797
x_2	0,1142	0,0642		0,0240	0,0882	0,2024
x_3	0,1170	0,0400	0,0240		0,0640	0,1810
Total pengaruh						0,6631

Sumber: Hasil perhitungan SPSS diolah kembali menggunakan microshop Excel

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa:

1. Variabel motivasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,1756 atau 17,56 %, pengaruh tidak langsung melalui disiplin sebesar 0,0624 atau 6,24%, pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja sebesar 0,0400 atau 4% dan total pengaruhnya adalah sebesar 0,2797 atau 27,97%.
2. Variabel disiplin mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,1142 atau 11,42%, pengaruh tidak langsung melalui motivasi sebesar 0,0642 atau 6,42%, pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja sebesar 0,0240 atau 2,4%, sehingga total pengaruhnya sebesar 0,2024 atau 20,24%.
3. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,1170 atau 11,70%, pengaruh tidak langsung melalui motivasi sebesar 0,0400 atau 4%, pengaruh tidak langsung melalui disiplin sebesar 0,0240 atau 2,4% , sehingga total pengaruhnya sebesar 0,1810 atau 18,10%.
4. Total pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara gabungan sebesar 0,6631 atau 66,31% .Efek faktor lain yang tidak diteliti terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai $p_{y\epsilon} = 0,3369$ atau sebesar 33,69% .

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini terbukti variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama (*simultan*) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Cimahi sebesar 64,90%. Artinya, apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Cimahi maka harus membangkitkan motivasi kerja pegawai yang tinggi, menanamkan disiplin pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Maka akan berimbas pada peningkatan kinerja pegawai terutama di Dinas Kesehatan Kota Cimahi

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung, Penerbit Refikia Aditama.
- Dale Timple, 1993, *Memotivasi Pegawai*, Jakarta, Penerbit Gramedia.
- Dewi Ma'rifah, 2004, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja sosial Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur, Surabaya*, Universitas Airlangga.
- E, Mulyasa, 2005, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung, Penerbit Rosda.
- Hadari Nawawi , 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Gajah Mada University Press.
- Hamzah B. Uno, 2007 , *Teori Motifasi Dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Husen Umar, 2003, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Jakarta, Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Husen Umar, 2005, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta, Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Husaini Usman , 2006, *Pengantar Statistika*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Ishak Arep, Hendri Tanjung, 2004, *Manajemen Motivasi*, Jakarta PenerbitGranesia.
- Iqbal Hasan, 2002, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mohamad Surya, 2004, *Psikologi Pembelajaran Dan Pengajaran* , Bandung, Pustaka Bani Quraisy.
- Benyamin Harits, 2005, *Teori Organisasi*, Bandung Insani Press.
- Stephen P. Robins, 2006 *Perilaku Organisasi*, Penerbit PT. Indeks, kelompok Gramedia
- Davis, Keith, John W. Newstrom, 1996, *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Flippo, 1984, *Manajemen Peronalia*, Erlangga, Surabaya
- Gibson, James L, Ivancevich, John M. 1997. *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*. Alih Bahasa oleh Nunuk Adiarni dan Lyndon Saputra, Penerbit Bina Putra, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 1992, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1999, *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P., 2007, *Organizational Behavior 12th New Jersey, Prentice Hall*.
- Robbins, Stephen P, 1996, *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Diterjemahkan oleh Hadyana Pujaatmaka, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, MandarMaju, Bandung.
- Seville, 1993, *Metodologi Penelitian Terjemahan Ali Murdintuwu*, Univ. Indonesia Pers, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 1998, *Kepemimpinan, Organisasi dan Manajemen*, Penerbit Masagung, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit BP - STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soeratno dan Arsyad, 1995, *Metodologi Penelitian*, Penerbit YKPN, Yogyakarta.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, ANDI, Yogyakarta.

- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, RinekaCipta, Jakarta.
- Wibowo, 2009, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Yuniarsih Tjutju & Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Teni Juliantini, 2006, “*Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Imbalan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Pasar Kabupaten Karawang.*”
- Anwar, Idochi, 2003. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung : Alfabet
- A.Tabrani R. 2000, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur CV Dinamika Karya
- Dharma, Surya dan Yuanita Sunatrio, 2002, *Human Resource Scorecard: Suatu Model Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Amara Books, Jogjakarta
- Engkoswara, 2001. *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi daerah*. Bandung: Yayasan Amal Keluarga.
- Fred, Luthan, 2006. *Organization behavior* (10th Ed). New Jersey : McGraw Hill
- Gibson, Ivancevich. 2009. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Penerbit
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L Dan Jackson, John H. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta: Salemba empat
- Rivai, Viethzal dan Basri, Ahmad Fawzi Moh, 2005. *Performance Appraisal*, Jakarta: PT Raja Grafinso Perkasa.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Ridwan, 2002, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung, 2002
- Sulaeman. 2009. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sugiyono, 2001. *Metoda Penelitian Profesional Guru*. Bandung: Alfabeta