

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen sumber daya manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak operasional perusahaan dengan seluruh fasilitas perusahaan yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang ditentukan. Peningkatan prestasi kerja karyawan sangatlah penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi salah satunya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja, pendidikan dan disiplin kerja pada pegawai.

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan oleh perusahaan, diperlukan adanya manajemen terhadap sumber manusia dengan memadai sehingga akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2012), manajemen sumberdaya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan,

pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja menurut Farida dan Hartono (2016) adalah lingkungan fisik atau non fisik yang terletak di wilayah tempat kerja yang dapat membuat pelakunya merasa nyaman dan tidak ingin meninggalkan tempat kerjanya.

Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2011) adalah semua alat dan bahan, metode serta peraturan kerja baik individu maupun kelompok yang ada di lingkungan kerja.

Berdasarkan dua pendapat diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terletak di lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik dan mampu mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada pekerja atau karyawan.

### **b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Adapun jenis-jenis Lingkungan Kerja ada 2, yaitu sebagai berikut:

#### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan Kerja Fisik menurut Mangkunegara (2011) adalah lingkungan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi dan mengoptimalkan pekerja atau karyawan.

Sedangkan Lingkungan Kerja Fisik menurut Sarwono (2015) adalah lingkungan yang berbentuk tempat untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas pekerjaan bagi pekerja atau karyawan.

Berdasarkan dua pendapat diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu berbentuk fisik yang terletak di sekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mengoptimalkan pekerjaan.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah seluruh keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama bawahan atau rekan kerja.

### c. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

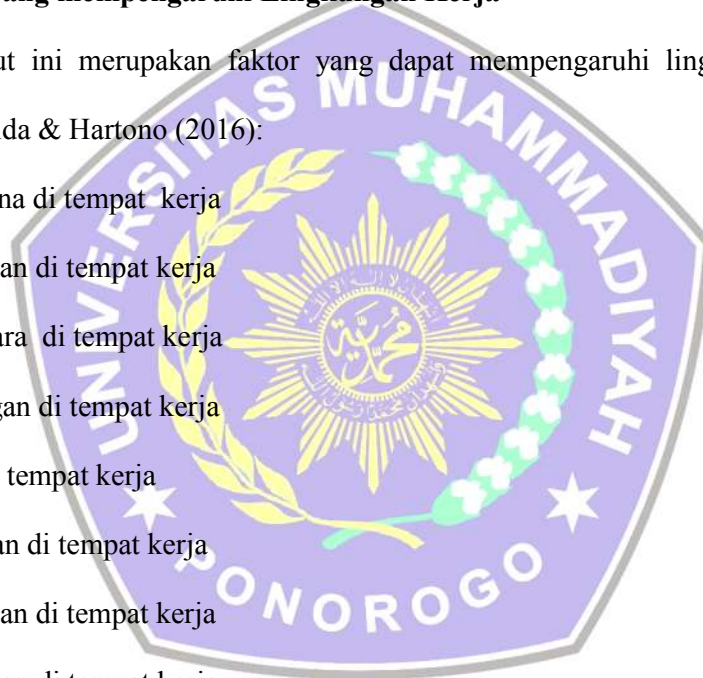
Berikut ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut Farida & Hartono (2016):

- 1) Tata warna di tempat kerja
- 2) Kebersihan di tempat kerja
- 3) Suhu udara di tempat kerja
- 4) Penerangan di tempat kerja
- 5) Musik di tempat kerja
- 6) Keamanan di tempat kerja
- 7) Kebisingan di tempat kerja
- 8) Keramahan di tempat kerja
- 9) Keramahan saling menghargai di tempat kerja

### d. Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011):

- 1) Pertukaran Udara



Ventilasi sangat diperlukan apabila dalam ruangan penuh pegawai Bagi Puskesmas yang mempunyai plafon rendah akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah lelah. Untuk menimbulkan kesejukan dalam ruangan, dapat menggunakan air condition (AC), dalam hal ini juga berpengaruh terhadap kesehatan apabila terdapat pegawai yang merokok dalam ruangan. Sumber utama udara segar adalah tanaman yang terdapat di sekitar ruangan kerja sehingga ventilasi yang lebar akan berpengaruh terhadap pertukaran udara yang baik.

#### 2) Fasilitas ruangan

Dalam hal ini yang dimaksud yaitu alat untuk proses pemeriksaan maupun pelayanan. Sehingga dengan fasilitas yang tersedia dengan lengkap dapat menunjang proses bekerja dan melayani masyarakat.

#### 3) Penerangan

Cahaya merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh besar terhadap keselamatan dan kesehatan pegawai dalam proses kerja, maka dalam menjalankan tugas pegawai membutuhkan penerangan (lampu) yang cukup apalagi jika pekerjaan yang dilakukan

#### 4) Perlengkapan kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berfungsi untuk mempermudah pekerjaan para pegawai puskesmas.

#### 5) Fasilitas sosial

Fasilitas sosial adalah fasilitas yang didapatkan oleh pegawai Puskesmas seperti fasilitas kesehatan.

### 3. Pendidikan

### **a. Pengertian Pendidikan**

Menurut Edwin dalam Hasibuan (2017) pendidikan adalah hubungan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Mulyasana (2011) mengatakan bahwa tujuan pendidikan adalah sebagai penuntun, pembimbing dan petunjuk arah bagi peserta didik agar mereka dapat tumbuh dewasa sesuai dengan potensi dan konsep diri yang sebenarnya, sehingga mereka dapat tumbuh, bersaing, dan mempertahankan kehidupannya di masa depan yang penuh dengan tantangan dan perubahan.

Sementara itu merujuk pada UU SISDIKNAS (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional) No. 20 tahun 2003, indikator pendidikan adalah berdasarkan tingkat atau jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan nonformal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan, sedangkan pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses pengembangan diri dari segi pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai standar yang diinginkan oleh sebuah organisasi.

### **b. Indikator pengukuran pendidikan**

Menurut Hariandja dalam Alvika (2018), pendidikan dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pendidikan



Tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat pengembangan dari seorang pegawai, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Dengan kata lain, pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja instansi. Latar belakang pendidikan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pendidikan dan pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera.

## 2) Wawasan pengetahuan

Bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

#### **4. Disiplin Kerja**

##### **a. Pengertian disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban organisasi untuk benar-benar memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar prestasi kerja karyawan lebih baik dari sebelumnya dan supaya ada peningkatan. Seluruh anggota dalam suatu organisasi wajib mematuhi peraturan yang berlaku dan sudah disepakati. Dengan demikian setiap individu tidak akan berperilaku seenaknya sendiri saat sudah masuk jam kerja. Menurut Darmawan (2013) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Menurut Susanty & Baskoro (2013) disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan tata kerja yang ada. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Susanty & Baskoro (2013) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat juga diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif. Tujuan disiplin adalah latihan pengendalian diri untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan organisasi, Darsono dan Siswandoko (2011)

##### **b. Indikator disiplin kerja**

Menurut Hasibuan (2012) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan dan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik kedisiplinan, baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut naik.

3) Balas jasa

Balas jasa juga ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat



Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan para pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan akan selalu aktif/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang sangat berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

#### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

## 5. Prestasi Kerja

### a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan sesuai dengan tanggung jawabnya. Prestasi kerja termasuk salah satu faktor keberhasilan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka dari itulah diperlukan peranan penting dari karyawan yang mampu dan cekatan dalam

mengerjakan tugasnya dengan hasil yang baik, cepat dan tepat. Ada beberapa pengertian tentang prestasi kerja. Menurut Prabu Mangkunegara (2011) kinerja atau Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Hasil dan kualitas kerja yang baik tidak terlepas oleh kinerja yang dibentuk oleh pihak pegawai atau karyawan dan manajemen perusahaan, karena tidak mungkin apabila prestasi kerja yang maksimal bisa diperoleh tanpa adanya usaha dan kerja yang serius dari pihak manajemen perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013), prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Selanjutnya juga dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu (1) minat dalam bekerja, (2) penerimaan delegasi tugas, dan (3) peran dan tingkat motivasi seorang pegawai. Sementara Sutrisno (2012) menyatakan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Menurut Sunyoto (2013) mengemukakan prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

#### **b. Indikator Prestasi Kerja**

Sutrisno (2012) mengemukakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan indikator dari prestasi kerja pegawai yaitu:

- 1) Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas

pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja

- 3) Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## 6. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1: Penelitian Terdahulu**

Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
Fitria Nur Azizah Universitas Brawijaya (2013).	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang.	Regresi linier berganda	Displin kerja, lingkungn kerja, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja warga SMP Printis, Kecamatan pancoran mas kota Depok.
Frisca Tuju,	Pengaruh	Analisis	Secara simultan,

<p>Peggy A. Mekel &amp; Adolfina Universitas Sam Ratulangi Manado (2015).</p>	<p>lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai BPBD provinsi Sulawesi Utara.</p>	<p>regresi linier berganda</p>	<p>Lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi. Secara Parsial, Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Sulawesi Utara.</p>
<p>I Gede gandi Pratama Putra, Made Yuniari Universitas Udayana, Bali</p>	<p>Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan bagian fixed phone sales pada PT.</p>	<p>analisis uji asumsi klasik dan linier berganda</p>	<p>Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan baik secara simultan dan parsial serta pelatihan</p>



(2013)	Telekomunikasi Tbk Denpasar		merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja.
Rani Anwar Politeknik Darussalam Palembang (2015)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) UPT Balai Yasa Lahat Divre III		Pendidikan dan Pelatihan serta Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dan promosi jabatan adalah variabel yang lebih dominan terhadap prestasi kerja.
Franky Bastian Togas & Yantje uhing Universitas Samratulangi Manado (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada bank BRI cab. Manado	Analisis regresi linier berganda	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) cab. Manado

## 7. Kerangka Pemikiran

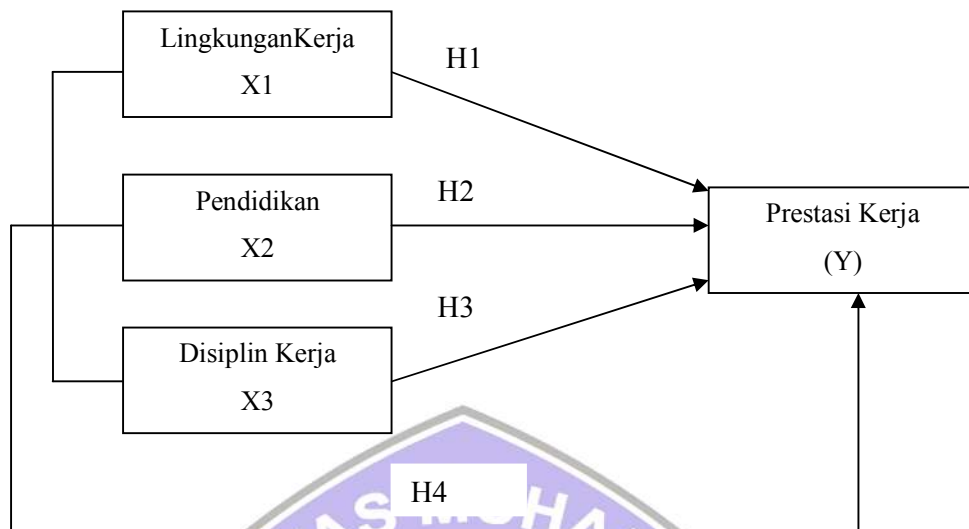
Kerangka pemikiran adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian



serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif (Sugiyono 2017). Kerangka ini merupakan bagan atau skema yang menerangkan tentang hubungan antar konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Kerangka ini dibuat untuk menyempitkan bidang bagan dan menyederhanakan permasalahan penelitian.



**Gambar 1 : Kerangka Pemikiran**



## 8. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2017) adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dalam penelitian ini akan meneliti dan membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Puskesmas Lembayan Kabupaten Magetan. Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Lingkungan Kerja dapat diartikan secara luas mencakup semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan dan masyarakat. Pegawai merupakan sumber daya bagi organisasi, karena keberhasilan organisasi tidak dapat terlepas dari peranan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Salah satu faktor yang

dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja dimana pegawai melakukan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja, sehingga dapat membawa organisasi pada pencapaian tujuan dan kemajuan dari organisasi yang optimal. Lingkungan kerja yang bersih juga akan menimbulkan ketenangan dan rasa sehat dalam diri pegawai. Hal ini di dukung oeh penelitian Frisca (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPDB Sulawesi utara. Dari penelitian di atas dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho1 : Diduga Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Lembeyan Kabupaten Magetan

Ha1 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Lembeyan Kabupaten Magetan.

## 2. Pengaruh Pendidikan (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai keinginan dan perusahaan, menurut Husnan dalam Alvika (2018). Hal ini di dukung oleh penelitian Alvika (2018) bahwa Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BAPERTARUM-PNS. Dari penelitian di atas dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho1 : Diduga Pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Lembeyan Kabupaten Magetan

Ha1 : Diduga Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Lembeyan Kabupaten Magetan.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar pegawai mentaati standar/peraturan- peraturan dalam organisasi. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Frisca (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti dalam disiplin kerja pegawai patuh dalam aturan organisasi (datang tepat waktu) tekun dalam menyelesaikan pekerjaan dan bekerja sesuai dengan prosedur kerja. Dari penelitian di atas dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho1 : Diduga Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Lembeyan Kabupaten Magetan

Ha1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Lembeyan Kabupaten Magetan.

### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Pendidikan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan pada proses penyusunan Hipotesis 1, Hipotesis 2, dan Hipotesis 3 peneliti dapat menarik kesimpulan dengan hipotesis sebagai berikut

H01 : Diduga Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara simultan Terhadap Prestasi Kerja pada Puskesmas Lembeyan Kabupaten Magetan.

Ha1 : Diduga Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Prestasi Kerja pada Puskesmas Lembeyan Kabupaten Magetan.

