

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung

Lusi Silvia Anggraini¹, Susi Yulianty¹, Agussalim¹

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ lusisilviaanggraini@gmail.com *

Article Information:

Received April 10, 2025

Revised Mei 22, 2025

Accepted Juni 15, 2025

Keywords: *Lingkungan kerja, disiplin, kinerja pegawai*

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan di Lubuk Basung secara parsial maupun simultan. Populasi adalah seluruh pegawai puskesmas Kecamatan Lubuk Basung sebanyak 53 orang. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 53 orang dengan menggunakan total sampling. Data penelitian ini mempergunakan data primer yang didapat lewat cara membagikan kuesioner. Teknik analisis data memakai analisis regresi berganda, uji t, uji F serta koefisien determinan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung. Lingkungan Kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung. Kontribusi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung adalah 71,1% sementara 28,9% dijelaskan variabel lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset instansi terpenting yang perlu dimanfaatkan secara benar. Instansi bisa maju atau tidaknya bergantung dari bagaimana kualitas SDM yang ada dalam instansi tersebut, maka dari itu kualitas SDM merupakan elemen pokok yang diperlukan oleh instansi manapun untuk langkah awal dalam mewujudkan sasarannya. Setiap instansi memiliki andil dalam membangun kinerja terbaik yang bisa dihasilkan oleh serangkaian sistem yang diterapkan di instansi bersangkutan. Sebagaimana Mulyadi (2017:63) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diraih seorang pegawai baik kualitas serta kuantitasnya sebagaimana menurut beban serta tanggungjawabnya. Manajemen SDM menjadi satu elemen krusial dalam mewujudkan kinerja terbaiknya, sebab disamping mengatasi persoalan skill dan keterampilan, manajemen SDM mempunyai tugas pula menciptakan perilaku kondusif pekerja agar mencapai kinerja terbaiknya.

How to cite:

Anggraini, L. S., Agussalim., Yulianty, S. (2025). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung. *Jurnal Riset & Sains ekonomi*, 2(2), 114-124.

E-ISSN:

3046-840X

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Salah satu instansi yang membutuhkan kinerja optimal dari pekerjanya adalah puskesmas. Pada saat menyajikan pelayanan tingkat dasar, Puskesmas perlu menjunjung pelayanan prima serta berkualitas. Guna mewujudkan pelayanan berkualitas itu, sudah ditentukan standarisasi tupoksi Puskesmas, ragam pelayanan, standar pelayanan, ketenagakerjaan serta standarisasi prasarana Puskesmas. Salah satu puskesmas yang ada yaitu puskesmas Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam. Ketika melayani masyarakat, Puskesmas harus mempunyai SOP yang jelas. Manfaat standar pelayanan untuk pedoman pelayanan serta pedoman dalam menilai mutu layanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggaraan bagi masyarakat dalam mewujudkan pelayanan bermutu, efektif, mudah, dapat dijangkau, serta dapat diukur.

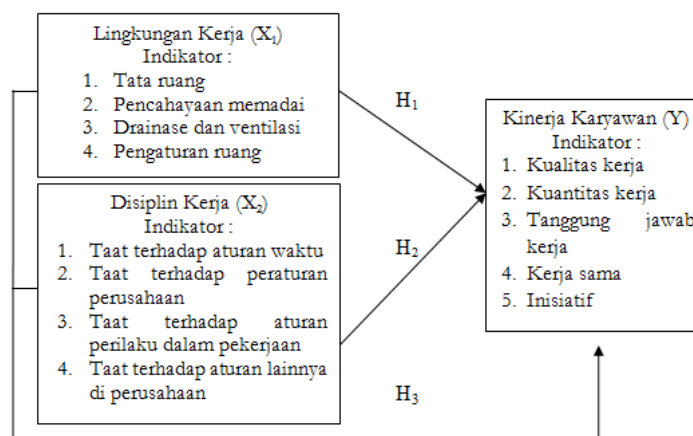
Berdasarkan rekapitulasi penilaian kinerja pegawai puskesmas Kecamatan Lubuk Basung Kabupaten Agam periode 2020 – 2021 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai puskesmas mayoritas mengalami penurunan dari tahun 2020 – 2021. Penulis telah melakukan wawancara dengan salah satu pasien yang berobat di Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung pada Senin, 3 Januari 2022, beliau mengatakan bahwa pelayanan yang diberikan puskesmas belum maksimal. Pasien harus menunggu cukup lama untuk pendaftaran berobat, setelah itu mereka harus antri lagi untuk berobat dan mengambil obat diapotik. Padahal pasien yang datang untuk berobat tidak terlalu ramai. Menurutnya pegawai bekerja dengan santai tanpa memikirkan waktu pasien yang terbuang untuk mengantri. Kinerja yang baik sangatlah diharapkan oleh seluruh instansi ataupun lembaga yang memiliki pegawai, sebab kinerja pegawai pada ujungnya diinginkan bisa memperbaiki kinerja instansi secara menyeluruh. Agar bisa mewujudkan kinerja optimal, dibutuhkan perhatian pada sejumlah faktor yang bisa saja memengaruhi misalnya lingkungan kerja yang memadai dan disiplin dari perusahaan.

Nitisemito (2018:97) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala hal yang terdapat di sekeliling pegawai serta bisa memengaruhi dalam menjalankan pekerjaan yang diembankan pada mereka contohnya fasilitas AC, pencahayaan yang terang dan sebagainya. Lebih lanjut, Sedarmayanti (2017:21) menyatakan Lingkungan kerja merupakan peralatan-peralatan serta hal yang muncul di sekeliling tempat mereka bekerja, sistem kerjanya, dan aturan dalam pekerjaan baik individu ataupun dalam tim. Fenomena lingkungan kerja pada Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung adalah kondisi ruangan yang kekurangan pendingin udara sehingga pegawai membutuhkan kipas untuk menyejukkan badan, komputer penunjang yang lelet dan ruangan yang cukup sempit karena adanya lemari arsip untuk setiap bagian. Hal ini memberikan dampak negatif pada kinerja karena komputer yang lelet dapat membuat pegawai untuk memasukkan data pasien menjadi lambat dan pasien menjadi berfikir negatif bahwa pegawai bekerja dengan santai.

Lebih lanjut disiplin kerja dikemukakan Hasibuan (2019:163) disiplin merupakan fungsi operasional MSDM yang begitu penting sebab semakin tinggi disiplin pekerja maka kinerja yang bisa diraih bisa meningkat. Jika disiplin tinggi, instansi akan kesulitan mewujudkan hasil maksimal. Selanjutnya, pendapat Sinambela (2018:335) disiplin merupakan kesadaran serta kemauan karyawan mematuhi seluruh aturan instansi serta aturan sosial yang ada. Fenomena disiplin kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung adalah jam kerja yang belum efektif, terkadang dokter baru bisa melayani pasien diatas jam 9 pagi karena jam pulang dinas dokter yang tidak menentu, terkadang dokter harus melakukan operasi darurat pada tengah malam yang menyebabkan dokter terlambat datang. Lebih lanjut adanya beberapa pegawai yang tidak duduk ditempat kerjanya sehingga pasien terkadang harus menunggu terlebih dahulu saat akan berobat.

Penelitian ini didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Septiawan (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang

mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja serta disiplin kerja secara positif serta signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Lebih lanjut hasil studi Darmadi (2020) yang meneliti karyawan Indomaret di Kabupaten Tangerang dimana hasilnya lingkungan kerja dan disiplin kerja secara positif signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Di Lubuk Basung”. Berikut ini diuraikan rumusan masalah penelitian Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan di Lubuk Basung. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan di Lubuk Basung. Apakah lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan di Lubuk Basung. Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan rumusan masalah diatas, maka bisa digambarkan kerangka konseptual penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian terdahulu, bisa dibuat hipotesis:

- H1. Diduga Lingkungan Kerja secara parsial signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung.
- H2. Diduga Disiplin secara parsial signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung.
- H3. Diduga Lingkungan Kerja dan Disiplin secara bersama-sama signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung.

METODE

Penelitian ini memilih metode kuantitatif dengan teknik survei lapangan memakai kuesioner. Sumber data diambil dari populasi pegawai puskesmas Kecamatan Lubuk Basung sebanyak 53 orang karyawan. Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara-cara tertentu secara ilmiah (Manguluang, 2017). Pemilihan sampel penelitian ini menggunakan *total sampling*. Dimana semua populasinya dijadikan sampel dalam riset ini. Pendapat Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada puskesmas Kecamatan Lubuk Basung sebagai sampel penelitian yakni sebanyak 53 orang. Alat ukur kuesioner penelitian terlebih dahulu diuji terkait uji validitas dan reliabilitas. Kemudian dilanjutkan uji asumsi klasik mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas serta heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Metode analisis deskriptif menggunakan TCR, dilanjutkan dengan analisa regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Seluruh pengujian data penelitian dibantu dengan program SPSS (Adel & Anoraga, 2023; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif digunakan untuk melihat indikator dominan variabel yang diteliti menggunakan analisis TCR. Berdasarkan hasil penelitian dari tiga variabel tersebut dapat diketahui tanggapan sebagai berikut.

Lingkungan Kerja

Berikut deskriptif hasil kuesioner terkait lingkungan kerja.

Tabel 3. Hasil Deskriptif Lingkungan Kerja

Indikator	SS	S	KS	TS	STS	N	Total	Rata-Rata	TCR
Tata ruang									
1	4	33	15	1	0	53	199	3,75	75,1%
2	5	28	20	0	0	53	197	3,72	74,3%
3	7	34	12	0	0	53	207	3,91	78,1%
4	11	40	2	0	0	53	221	4,17	83,4%
5	19	28	6	0	0	53	225	4,25	84,9%
Rata-Rata								3,89	77,7%
Pencahayaan yang memadai									
1	8	36	9	0	0	53	211	3,98	79,6%
2	18	34	1	0	0	53	229	4,32	86,4%
3	14	37	2	0	0	53	224	4,23	84,5%
4	13	39	1	0	0	53	224	4,23	84,5%
5	17	27	9	0	0	53	220	4,15	83,0%
Rata-Rata								4,19	83,8%
Drainase dan ventilasi									
1	10	31	12	0	0	53	210	3,96	79,2%
2	12	33	8	0	0	53	216	4,08	81,5%
3	12	18	23	0	0	53	201	3,79	75,8%
4	10	29	14	0	0	53	208	3,92	78,5%
5	9	26	18	0	0	53	203	3,83	76,6%
Rata-Rata								3,94	78,8%
Pengaturan ruang									
1	6	36	11	0	0	53	207	3,91	78,1%
2	11	32	10	0	0	53	213	4,02	80,4%
3	12	31	10	0	0	53	214	4,04	80,8%
4	15	30	7	1	0	53	218	4,11	82,3%
5	12	34	7	0	0	53	217	4,09	81,9%
Rata-Rata								4,02	80,4%
RATA-RATA LINGKUNGAN KERJA								4,01	80,2%

Analisis deskriptif variabel lingkungan kerja (X_1) dapat dijelaskan indikator tata ruang mempunyai rata-rata 3,89 dan TCR 77,7%. Indikator pencahayaan yang memadai mempunyai rata-rata 4,19 dan TCR 83,8%. Indikator drainase dan ventilasi mempunyai rata-rata 3,94 dan TCR 78,8%. Indikator pengaturan ruang mempunyai rata-rata 4,02 dan TCR 80,4%. Secara keseluruhan, penilaian variabel Lingkungan Kerja yang meliputi 20 pertanyaan mempunyai rata-rata 4,01 dan TCR 80,02%. Hasil distribusi frekuensi secara keseluruhan menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada pegawai pada Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung termasuk dalam kategori baik. Penilaian tertinggi responden pada indikator pencahayaan yang memadai yang mempunyai rata-rata 4,19 dan TCR 83,8%. Sementara penilaian terendah responden yaitu indikator tata ruang yang mempunyai rata-rata 3,89 dan TCR 77,7%.

Disiplin Kerja

Berikut deskriptif hasil kuesioner terkait disiplin kerja.

Tabel 4. Hasil Deskriptif Disiplin Kerja

Indikator	SS	S	KS	TS	STS	N	Total	Rata-Rata	TCR
Taat terhadap aturan waktu									
1	6	33	9	5	0	53	199	3,75	75,1%
2	4	39	7	3	0	53	203	3,83	76,6%
3	5	40	8	0	0	53	209	3,94	78,9%
4	7	36	10	0	0	53	209	3,94	78,9%
5	16	26	10	1	0	53	216	4,08	81,5%
Rata-Rata								3,87	77,4%
Taat terhadap peraturan instansi									
1	10	35	8	0	0	53	214	4,04	80,8%
2	15	31	7	0	0	53	220	4,15	83,0%
3	10	33	10	0	0	53	212	4,00	80,0%
4	17	25	11	0	0	53	218	4,11	82,3%
5	13	32	8	0	0	53	217	4,09	81,9%
Rata-Rata								4,08	81,5%
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan									
1	14	35	3	1	0	53	221	4,17	83,4%
2	8	34	10	1	0	53	208	3,92	78,5%
3	9	33	10	1	0	53	209	3,94	78,9%
4	11	37	5	0	0	53	218	4,11	82,3%
5	17	26	9	1	0	53	218	4,11	82,3%
Rata-Rata								4,04	80,8%
Taat terhadap aturan lainnya di instansi									
1	11	34	7	1	0	53	214	4,04	80,8%
2	19	29	5	0	0	53	226	4,26	85,3%
3	13	38	2	0	0	53	223	4,21	84,2%
4	20	23	10	0	0	53	222	4,19	83,8%
5	15	28	10	0	0	53	217	4,09	81,9%
Rata-Rata								4,17	83,5%
RATA-RATA DISIPLIN KERJA								4,04	80,8%

Analisis deskriptif variabel disiplin kerja diperoleh informasi bahwa indikator taat terhadap aturan waktu mempunyai rata-rata 3.87 dan TCR 77,4%. Indikator taat terhadap peraturan instansi mempunyai rata-rata 4.08 dan TCR 81,5%. Indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang mempunyai rata-rata 4,04 dan TCR 80,8%. Indikator taat terhadap aturan lainnya di instansi mempunyai rata-rata 4,17 dan TCR 83,5%. Secara keseluruhan, penilaian variabel disiplin kerja meliputi 20 pertanyaan mempunyai rata-rata 4,04 dan TCR 80,0%. Hasil distribusi frekuensi secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung termasuk dalam kategori baik. Penilaian tertinggi dari responden adalah pada indikator taat terhadap aturan lainnya di instansi yang nilai rata-ratanya sebesar 4.17 dengan TCR 83,5%. Sedangkan penilaian terendah dari responden adalah indikator taat terhadap aturan waktu yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3.87 dengan TCR 77,4%.

Kinerja Pegawai

Berikut deskriptif hasil kuesioner terkait kinerja pegawai

Tabel 5. Hasil Deskriptif Kinerja Pegawai

Indikator	SS	S	KS	TS	STS	N	Total	Rata-Rata	TCR
Kualitas kerja									
1	11	38	4	0	0	53	219	4,13	82,6%
2	13	39	1	0	0	53	224	4,23	84,5%
3	10	32	11	0	0	53	211	3,98	79,6%
4	14	29	9	1	0	53	215	4,06	81,1%
5	9	35	9	0	0	53	212	4,00	80,0%
Rata-Rata								4,10	82,0%
Kuantitas kerja									
1	18	30	5	0	0	53	225	4,25	84,9%
2	15	36	2	0	0	53	225	4,25	84,9%
3	16	25	12	0	0	53	216	4,08	81,5%
4	25	22	6	0	0	53	231	4,36	87,2%
5	19	20	14	0	0	53	217	4,09	81,9%
Rata-Rata								4,23	84,6%
Tanggung jawab kerja									
1	10	38	5	0	0	53	217	4,09	81,9%
2	8	33	11	1	0	53	207	3,91	78,1%
3	9	29	15	0	0	53	206	3,89	77,7%
4	7	37	9	0	0	53	210	3,96	79,2%
5	10	34	8	1	0	53	212	4,00	80,0%
Rata-Rata								3,96	79,2%
Kerjasama									
1	8	31	11	3	0	53	203	3,83	76,6%
2	14	32	6	1	0	53	218	4,11	82,3%
3	5	41	7	0	0	53	210	3,96	79,2%
4	5	44	4	0	0	53	213	4,02	80,4%
5	14	32	7	0	0	53	219	4,13	82,6%
Rata-Rata								3,98	79,6%
Inisiatif									
1	17	31	5	0	0	53	224	4,23	84,5%
2	5	36	12	0	0	53	205	3,87	77,4%
3	4	45	4	0	0	53	212	4,00	80,0%
4	8	39	6	0	0	53	214	4,04	80,8%
5	4	43	6	0	0	53	210	3,96	79,2%
Rata-Rata								4,02	80,4%
RATA-RATA KINERJA PEGAWAI								4,06	81,2%

Analisis deskriptif kinerja pegawai (Y) bisa dijelaskan indikator kualitas kerja mempunyai rata-rata 4.10 dan TCR 82,0%. Indikator kuantitas kerja mempunyai rata-rata 4.23 dan TCR 84,6%. Indikator tanggung jawab kerja mempunyai rata-rata 3,96 dan TCR 79,2%. Indikator kerjasama mempunyai rata-rata 3,98 dan TCR 79,6%. Indikator inisiatif mempunyai rata-rata 4,02 dan TCR 80,4%. Secara keseluruhan, penilaian variabel kinerja pegawai meliputi 25 pertanyaan mempunyai rata-rata 4,06 dan TCR 81,2%. Hasil distribusi frekuensi secara keseluruhan menunjukkan bahwa pada dasarnya kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung sudah tergolong baik. Penilaian paling tinggi yaitu indikator kuantitas kerja yang mempunyai rata-ratanya 4,23 dan TCR 84,6%. Sementara paling rendah yaitu indikator tanggung jawab kerja yang mempunyai rata-ratanya 3.96 dan TCR 79,2%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data mempergunakan analisa regresi linear berganda. Teknik analisis ini dipergunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja serta disiplin kerja pada kinerja pegawai puskesmas Kecamatan Lubuk Basung sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	29,814	6,512
	Lingkungan Kerja	,650	,128
	Disiplin Kerja	,238	,108

Persamaan regresinya menjadi.

$$Y = 29,814 + 0,650 X_1 + 0,238 X_2$$

Menurut hasil di atas maka bisa diinterpretasikan Konstanta senilai 29,814 artinya bila tidak ada Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja ($X_1=X_2=0$) maka Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung menjadi senilai konstantanya 29,814 satuan. Koefisien regresi Lingkungan Kerja bernilai 0,650. Tanda positif menunjukkan Lingkungan Kerja secara positif mempengaruhi Kinerja Pegawai. Apabila Lingkungan Kerja meningkat satu poin, kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung juga naik 0,650 poin. Koefisien regresi Disiplin Kerja adalah bernilai 0,238. Tanda positif menunjukkan Disiplin Kerja secara positif mempengaruhi Kinerja Pegawai. Jika Disiplin Kerja meningkat satu poin, kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung juga naik 0,238 poin.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap kinerja dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,711	,699	4,34455

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai koefisien determinasi terlihat pada angka *Adjusted R Square* senilai 0,699. Dengan demikian tingkat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung senilai 69,9% sementara 30,1% lainnya dijelaskan faktor lain yang tidak ada di dalam model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Pengujian Hipotesis Parsial)

Pengujian hipotesis secara individual variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), menggunakan Uji student (Uji t) (Agussalim M., 2018).

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,814	6,512	4,578	,000
	Lingkungan Kerja	,650	,128	,618	,000
	Disiplin Kerja	,238	,108	,268	,032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berikut hasil interpretasi uji t Angka t hitung Lingkungan Kerja senilai 5,093 lebih besar dari t tabel 2,009 (dimana $df = n-2-1 = 50$). Kemudian nilai sig Lingkungan Kerja yang dihasilkan yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini berarti Lingkungan Kerja secara parsial signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung. Angka t hitung disiplin kerja senilai 2,206 lebih besar dari t tabel 2,009.

Kemudian nilai sig disiplin kerja yang dihasilkan yaitu $0,032 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga diartikan Disiplin Kerja secara parsial signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung.

Uji F (Pengujian Hipotesis Simultan)

Adapun pengujian secara bersama-sama memakai uji F statistik. Hasilnya dirangkum dalam tabel berikut ini.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2317,113	2	1158,557	61,380	,000 ^b
	Residual	943,755	50	18,875		
	Total	3260,868	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Menurut hasil pengujian didapatkan angka F hitung senilai 61,380 lebih besar dari F tabel 3,18 (dimana $df N1 = 2$, $df N2 = 53 - 2 - 1 = 50$). Kemudian angka sig menunjukkan $0,000 < 0,05$ sehingga keputusannya H_0 ditolak maka H_a diterima. Dengan demikian Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi serta pengujian hipotesis memperlihatkan variabel lingkungan kerja signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung. Hasil ini mengindikasikan ketika Lingkungan Kerja di Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung meningkat secara positif akan berdampak pada kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung yang semakin meningkat. Schultz dan Schultz (2016:405) mengemukakan Lingkungan kerja merupakan segala elemen fisik dalam pekerjaan, psikologis dalam pekerjaan serta kebijakan kerja yang bisa memengaruhi kepuasan bekerja dan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa suasana dan kondisi lingkungan kerja yang menunjang mendorong karyawan bisa bekerja secara maksimal dan lebih merasa nyaman dalam pekerjaannya. Apabila karyawan sudah merasakan kenyamanan dalam bekerja maka mereka akan menunjukkan sikap loyalnya, menjalankan tugasnya dan memanfaatkan jam kerja mereka seefektif mungkin. Namun kinerja justru akan menurun apabila lingkungan kerja dirasakan tidak mendukung.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiyanto, Agussalim M, dan Noviyanti (2022) serta Septiawan (2020) yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut sejalan pula oleh hasil riset Darmadi (2020) yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada Indomaret cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Sejalan pula dengan temuan pada penelitian Herlina (2020) yang membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian didukung hasil penelitian Destafiani, Sutardjo & Anggraeni (2022) yang juga menunjukkan lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil regresi serta pengujian hipotesis dapat memperlihatkan disiplin kerja signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung. Sehingga ini menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung

meningkat hal tersebut berdampak terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung yang semakin meningkat. Rivai (2018:825) berpendapat disiplin sebagai sebuah alat yang dipakai para manajer dalam berkomunikasi dengan pegawai sehingga pegawai bersedia merubah perilakunya serta membangkitkan kesadaran serta kemauan pekerja sehingga mentaati seluruh aturan serta norma sosial yang diberlakukan di instansi. Dengan disiplin yang baik karyawan menyadari serta rela melaksanakan seluruh beban pekerjaannya dengan benar. Disiplin juga menghindari absensi serta rasa malas pegawai dan berupaya menyelesaikan perselisihan pegawai dan menghindari pelanggaran karena kesalahpahaman. Serta membangun rasa kepatuhan atas aturan dan kebijakan yang disepakati dalam mewujudkan tujuan instansi.

Hasil penelitian ini sejalan hasil penelitian Septiawan (2020) dan Eden (2021) yang hasilnya disiplin kerja positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Lebih lanjut sejalan pula oleh hasil riset Darmadi (2020) yang mendapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan pada Indomaret cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Sejalan pula dengan hasil empiris pada penelitian Herlina (2020) yang membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja secara positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian sejalan pula hasil riset Destafiani, Sutardjo & Anggraeni (2022) yang juga membuktikan bahwa disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F ditemukan variabel lingkungan kerja serta disiplin kerja secara bersama-sama signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung. Dengan adanya hasil ini bisa dikatakan kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung bisa meningkat signifikan jika lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan terjadi kenaikan signifikan (Baidar et al., 2023). Kinerja yang baik tentu saja diharapkan seluruh instansi yang memiliki pegawai, karena kinerja tersebut ujungnya bisa memaksimalkan kinerja instansi secara menyeluruh. Agar bisa memaksimalkan kinerja, diperlukan fokus pada sejumlah faktor yang kemungkinan bisa memengaruhi seperti lingkungan kerja yang mendukung serta disiplin dari perusahaan (Mutathahirin et al., 2020). Lingkungan kerja merupakan semua yang terdapat disekitar pegawai serta bisa memengaruhi dalam menjalankan pekerjaan yang diembankan pada mereka contohnya fasilitas AC, pencahayaan yang cukup dan lainnya (Nitisemito, 2018:97). Selanjutnya menurut Hasibuan (2019:163) disiplin adalah fungsi operasional MSDM yang begitu penting sebab dengan tingginya disiplin pekerja maka kinerja yang bisa diraih bisa meningkat. Jika disiplin tinggi, instansi akan kesulitan mewujudkan hasil maksimal.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiawan (2020) serta Vernandes, Haryati dan Yuliastanty (2022) yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Shalahuddin (2017), Darmadi (2020), dan Doni Irawan (2021) yang mendapatkan hasil lingkungan kerja serta disiplin kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai Indomaret. Hasil ini juga sejalan dengan kesimpulan pada penelitian Putri (2020) yang menyimpulkan bahwa secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut pengujian koefisien determinasi diketahui tingkat pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung adalah 71,1% sementara 28,9% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dibahas pada riset ini. Dengan demikian dapat diteliti lebih jauh untuk mengungkap variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai pada puskesmas Kecamatan Lubuk Basung.

KESIMPULAN

Pada penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung dengan t hitung senilai 5,093 melebihi t tabel 1,675 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung dengan t hitung senilai 2,206 melebihi t tabel 1,675 dan signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$. Lingkungan Kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung dengan F hitung senilai 61,380 melebihi F tabel 3,18 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Tingkat pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung senilai 71,1% sementara 28,9% dijelaskan variabel lain yang belum dianalisis pada penelitian ini.

SARAN

Bagi Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung, Pihak pimpinan agar mempedulikan Lingkungan Kerja karyawan, khususnya pada indikator tata ruang. Untuk hal Lingkungan Kerja maka yang perlu diperhatikan adalah agar ruangan kantor tempat bekerja menjadi lebih lapang maka penyusunan meja dan kursi antar pegawai perlu dirubah agar tidak menyebabkan ruangan menjadi lebih sempit. Kemudian juga menyusun komputer dan printer penunjang pekerjaan dengan lebih tertata. Dengan demikian, pegawai Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung bisa lebih merasa nyaman dan Kinerja Pegawai bisa terus ditingkatkan. Disiplin Kerja pada Puskesmas Kecamatan Lubuk Basung perlu ditingkatkan terutama pada indikator taat terhadap aturan waktu. Hal ini bisa ditingkatkan dengan pemanfaatan jam kerja yang lebih efektif, serta meminimalisir keterlambatan khususnya pada tenaga dokter. Hal ini penting agar pasien tidak harus menunggu cukup lama saat akan berobat atau membutuhkan konsultasi dan mengambil tindakan medis lainnya. Dengan penerapan disiplin waktu yang tepat diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja secara lebih maksimal. Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa bisa memasukkan variabel bebas yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas misalnya pengaruh kompetensi, reward dan punishment terhadap kinerja pegawai Puskesmas. Penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, komitmen organisasi, budaya kerja dan lain sebagainya. Pengembangan penelitian juga diharapkan lebih dikembangkan lagi tidak terfokus pada Bank saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27. <https://doi.org/10.24036/insight.v2i1.128>
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Ardiyanto, Danu Unggul, Agussalim, & Novi Yanti. 2022. Pengaruh Komunikasi, Motivasi

- dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang. (*Matua J.* Vol 4, 255 – 266).
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. (*JIMF: Jurnal Ilm. Manaj. Forkamma*, Vol 3, 240–247).
- Doni Irawan, Gatot Kusjono, S. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. (*J. Fak. Ekon. dan Bisnis Univ. Halu Oleo*, Vol 1, 176–185).
- Dulia Destafiani, Agus Sutardjo, Mery Dwi Anggraeni. 2022. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PNM Cabang Pariaman. (*Matua J.* Vol 4, 528 – 540).
- Eden, E. & Suhardi, S. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoprof D'penyetz sejati Dikota Batam. (*J. Ekuivalensi*, Vol 7, 1–14).
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. 2017. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Manguluang, Agussalim. 2015. *Statistik Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Mulyadi, Subri. 2017. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, Alex S. 2018. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putri, Sinta Herlini. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (*J. Manaj. Modal Insani dan Bisnis*. Vol 1, 26–39).
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., & Judge., Timothy A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schultz, Duane P., Schultz, Sydney Ellen. 2016. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. Pearson Education. Inc.
- Sedarmayanti. 2017. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
- Septiawan. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (*J. Manaj. dan Bisnis*. Vol 2, 174–184).
- Shalahuddin. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. (*J. Ilm. Manaj.* Vol 1, 93–112).
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Vernandes, Andre, Rice Haryati, & Susi Yuliastanty. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada PT. POS Indonesia (Persero) di Kota Padang. (*Matua J.* Vol 4, 17 – 28).

Copyright holder:

© Anggraini, L, S., Agussalim., Yuliastanty, S.

First publication right:

Jurnal Riset & Sains Ekonomi

This article is licensed under:

CC-BY-SA