

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS RAWAT INAP MANDREHE DI KABUPATEN NIAS BARAT

Irvan Putra Dani Daeli, Raya Panjaitan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas HKBP Nommensen Medan
Jl. Sutomo No, 4A, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20235

irvan.daeli@student.uhn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai studi kasus pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe dan untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik propotional stratified random sampling jumlah sampel sebanyak 57 orang responden. Berdasarkan uji t untuk Variabel Displin Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,375 dengan tingkat probabilitas (sig) sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Apabila dibandingkan dengan t tabel, nilai t hitung pada variabel Displin Kerja (X_1) lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,005 ($6,375 > 2,005$). Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Displin Kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,545 dengan tingkat probabilitas (sig) sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Apabila dibandingkan dengan t tabel, nilai t hitung pada Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,005 ($4,545 > 2,005$). Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uji F nilai F hitung adalah sebesar 66,237. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel. Suatu variabel independen dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen apabila, nilai F hitung yang diperoleh, lebih besar dari nilai F Tabel. Dengan memperhatikan kriteria penentuan F tabel, maka diperoleh diperoleh nilai sebesar 3,17. Nilai tersebut dibandingkan dengan F hitung, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa nilai F hitung lebih besar dari 3,17 ($66,237 > 3,17$). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menerima H_3 yaitu Displin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) . Berdasarkan R^2 adalah $(0,843)^2 = 0,710$ artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 0,710 atau 71,0 % sedangkan selebihnya 0,300 atau 30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Prefix DOI :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance, with a case study of employees at the UPTD Inpatient Public Health Center (Puskesmas Rawat Inap) Mandrehe, and to identify which variable has the most dominant influence on employee performance. The type of research conducted is quantitative research. The sampling technique used was proportional stratified random sampling, with a total sample of 57 respondents. Based on the t-test, the Work Discipline variable (X1) has a calculated t value of 6.375 with a probability level (sig) of 0.000, which is smaller than the significance level of 0.05. When compared with the t-table, the calculated t value for the Work Discipline variable (X1) is greater than the t-table value of 2.005 ($6.375 > 2.005$). From this explanation, it can be concluded that the Work Discipline variable (X1) has a significant effect on Employee Performance. Meanwhile, the Work Environment variable (X2) has a calculated t value of 4.545 with a probability level (sig) of 0.000, which is also smaller than the significance level of 0.05. When compared with the t-table, the calculated t value for the Work Environment variable is greater than the t-table value of 2.005 ($4.545 > 2.005$). Thus, it can be concluded that the Work Environment variable (X2) has a significant effect on Employee Performance. Based on the F-test, the calculated F value is 66.237. This value is then compared with the F-table value. An independent variable can be said to have an effect on the dependent variable if the calculated F value is greater than the F-table value. Based on the criteria for determining the F-table, the obtained value is 3.17. When compared with the calculated F value, it can be concluded that the calculated F value is greater than 3.17 ($66.237 > 3.17$). This indicates that the results of this study accept H3, namely that Work Discipline (X1) and Work Environment (X2) simultaneously have an effect on Employee Performance (Y). Based on the coefficient of determination (R^2), the value of $(0.843)^2 = 0.710$, which means that work discipline and work environment are able to explain employee performance by 0.710 or 71.0%, while the remaining 30.0% is explained by other variables not included in this research model.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

**PENDAHULUAN
LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan elemen yang memiliki peran sangat penting dalam keberhasilan setiap organisasi atau instansi. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif akan lebih mudah mencapai tujuan, meningkatkan mutu pelayanan, serta menjaga kelangsungan hidup organisasi. Pada organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan

publik seperti puskesmas, pegawai menjadi ujung tombak dalam memberikan layanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat.

UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama yang berada di wilayah Kabupaten Nias Barat memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat, baik yang bersifat promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif. Kinerja pegawai pada puskesmas tersebut akan sangat menentukan kualitas layanan yang diterima masyarakat. Oleh karena itu, penilaian dan pemantauan kinerja pegawai menjadi bagian penting untuk memastikan tercapainya standar pelayanan kesehatan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja yang dilakukan pada pegawai Puskesmas Rawat Inap Mandrehe, masih ditemukan adanya penurunan capaian kinerja pada beberapa indikator tertentu. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas belum sepenuhnya optimal. Selain itu, hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang menunjukkan tanggung jawab kerja, seperti keterlambatan hadir, tidak mengikuti apel, serta kurang konsisten terhadap instruksi pekerjaan. Hal ini mencerminkan adanya masalah dalam disiplin kerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan menunjukkan kesediaan menaati peraturan, bekerja tepat waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai target. Sebaliknya, rendahnya disiplin akan berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas pelayanan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penentu dalam pembentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti fasilitas yang belum memadai, pencahayaan yang kurang baik, kebersihan yang belum optimal, serta kurangnya sarana pendukung kesehatan dapat menghambat kelancaran pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menurunkan motivasi pegawai yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, diperoleh suatu masalah bahwa penurunan kinerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Mandrehe diduga berkaitan dengan rendahnya kedisiplinan serta kondisi lingkungan kerja yang belum optimal. Kondisi ini menarik untuk diteliti guna mengetahui seberapa besar pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul:

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe di Kabupaten Nias Barat.”

LANDASAN TEORI

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016 : 1), disiplin kerja adalah suatu tata tertib yang dibuat dalam suatu organisasi yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:193), disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi.

Menurut fathoni (2014:292) disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati setiap norma-norma yang berlaku disekitarnya. Menurut kasmir (2016:193) disiplin kerja merupakan suatu usaha pegawai dalam menjalankan aktifitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Dan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai untuk secara tertaur, tekun dalam bekerja dan sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar setiap aturan yang telah ditetapkan.

Jadi berdasarkan uraian pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk dapat berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku buruk pegawai yang tercermin dalam bentuk

tingkat laku dan perbutan serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011:89), ada tujuh faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi
Dalam pembagian kompensasi sangat berpengaruh pada kedisiplinan pegawai karena dengan begitu pegawai akan selalu mematuhi dan menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan. Dan mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi organisasi.
- 2) Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam organisasi
Keteladanan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting karena semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 3) Ada Tidaknya Aturan Pasti Dapat Dijadikan Pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan Bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah.
- 4) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan
Bila ada seorang pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan maka perlu ada keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan sesuai tingkat pelanggaran yang telah dibuatnya.
- 5) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melakukan melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada pegawai
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi. Pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- 7) Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :
 - a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib kerja mereka.
 - d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa. Walaupun kepada bawahan sekali pun.

2.1.3 Indikator Yang Dapat Mempengaruhi Disiplin

Menurut Hasibuan (2016:194) indikator-indikator yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu terdiri dari:

1. Selalu Datang Dan Pulang Kerja Tepat Waktunya
Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran dapat dijadikan ukuran disiplin. Disiplin kerja dengan selalu dan pulang sesuai aturan yang telah

ditetapkan dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

2. Mengerjakan Semua Pekerjaan Dengan Baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator, kedisiplinan dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

3. Mematuhi Semua Organisasi Dan Norma-Norma Yang Berlaku

Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apalagi pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap tidak disiplin.

2.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti (2009:15), 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. Sutrisno (2010:118), lingkungan kerja merupakan suatu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Juga menurut Sunyoto (2013:43), menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan suatu suasana kondisi yang ada ditempat kerja yang dapat berbentuk ruang kerja atau tata letak, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja dengan rekan kerjanya yang dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan terciptanya suasana kerja yang baik dalam meningkatkan efisiensi pekerjaan pegawai dalam bekerja tanpa ada gangguan (Kasmir 2016:192).

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan dengan baik dan maksimal.

2.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti (2009:26), ada dua jenis-jenis lingkungan kerja yaitu terdiri dari :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah sebuah keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah sebuah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan maupun bawahan dan sesama rekan kerja.

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000 :159), indikator lingkungan kerja antara lain :

1. Suasana Kerja

Setiap pegawai menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi :

- a. Penerangan atau cahaya yang jelas
- b. Suara yang tidak bising dan tenang
- c. Sirkulasi atau udara ditempat kerja

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah :

- a. Perasaan aman pegawai
- b. Adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja

2.2.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja menurut Serdamayanti (2011:28) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawainya,yaitu antara lain :

1. Warna

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efesiensi kerja seseorang pegawai. Khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya.Kegembiraan dan ketengangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Kebersihan lingkungan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih, maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, pegawai juga membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menurut ketelitian.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang telah tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai. Selain ventilasi, konstruksi Gedung dapat berpengaruh pada pertukaran udara. Hal lain yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah pegawai yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung akan lebih baik.

5. Jaminan Terhadap Keamanan Menimbulkan Keterangan

Keamanan akan keselamatan dalam bekerja para pegawai akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja tanpa ada rasa khawatir.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya suara-suara yang akan mengganggu konsentrasi atau tidak fokus dalam bekerja. Dengan terganggunya konsentrasi ini akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan didalam organisasi akan mengalami kerugian.

7. Tata Ruangan

Tata ruangan merupakan peralatan yang ada didalam ruangan kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

2.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Serdamayanti (2019:260), kinerja pegawai merupakan sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang mencakup sikap atau kerja dari pegawai. dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Menurut Sudarmanto (2019:89), kinerja pegawai merupakan suatu catatan hasil yang diproduksi atau dihasilkan pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Wibowo (2016:18) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan setiap tugas atau tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Juga menurut Bernardin dan Russell dalam

Uha (2013:213) kinerja pegawai merupakan suatu hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat Roziqin (2016:11) bahwa kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan hasil dari proses bekerja setiap pegawai yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya dan sebagai gambaran mengenai tingkat tingkat atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi melalui perencanaan dalam suatu organisasi (Moehirono, dalam Isvandir , 2017:95).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang mereflesikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.3.1 Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Russell dalam Uha (2013:313), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada empat yaitu antara lain :

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah suatu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil oleh pegawai, serta volume pekerjaan yang telah dilakukan pegawai telah sesuai dengan harapan atasan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah suatu kemampuan pegawai dalam memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

3. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu pekerjaan pegawai yang harus dilakukan pegawai sesuai dengan standart kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

4. Kerja Sama

Pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, pegawai bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan pegawai bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2010:176-178), ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Efektifitas Dan Efisiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja seorang pegawai di ukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi. Dikaitkan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai sebuah tujuan.

2. Otoritas Dan Tanggungjawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam suatu organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggungjawab rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan sebuah organisasi. Masalah disiplin pegawai yang ada dalam sebuah organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja

organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif pegawai yang ada didalam organisasi merupakan daya orang dan kemajuan yang akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

5. Lingkungan Kerja

Memastikan pegawai memiliki tempat kerja yang sejahtera

ini adalah kunci dari produktivitas kinerja seseorang pegawai karena lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi pegawai saat melakukan pekerjaannya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini :

Tabel 2. 1

Nama	Judul	Variable	Hasil
Runtuwene, H. J., Lapi, J., & Dotulong, L. (2015)	Pengaruh disiplin, penempatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada badan pelayanan perizinan terpadu kota Manado.	Disiplin (X1) Penempatan kerja (X2) Lingkungan kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Weol, D. H. (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	Lingkungan Kerja(X1) Pelatihan (X2) Penempatan (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan berpengaruh secara parsial terhadap

			kinerja karyawan.
Jeli N. Liyas, Reza Primadi (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Predikat Rakyat	Disiplin Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Dari hasil penelitian Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

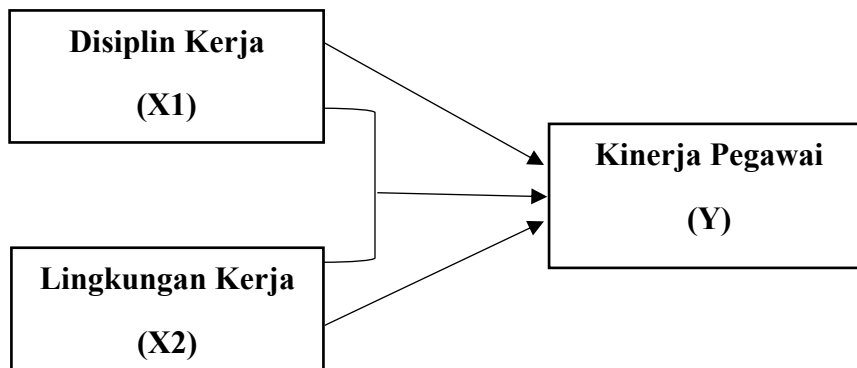
Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang pegawai terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya . Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu perilaku nyata seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang telah dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Ukuran kinerja tersebut dapat dilihat dari jumlah dan mutu sesuai dengan standart organisasi tersebut.

Baik disiplin ataupun lingkungan kerja seseorang pegawai sangat menunjang tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai. Oleh sebab itu, dalam suatu organisasi harus merancang dan mengadministrasikan disiplin dan lingkungan kerja pegawainya dengan baik.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Maka penulis membuat kerangka berpikir yang menunjukkan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1

Sumber : Diolah penulis 2022

2.6 Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau yang dihadapi, dan untuk itu perlu suatu pengujian yang sistem melalui analisis data empiris, sehingga merupakan suatu kebenaran yang berlaku umum.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka penulis memutuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe

Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe

Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk penelitian pada populasi dan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe, Kabupaten Nias Barat yang beralamat di Desa Fadoro Kecamatan Mandrehe, Kabupaten Nias Barat, Sumatera Utara 22862. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada bulan Desember sampai dengan selesai.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bertugas pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe sebanyak 135 pegawai.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis mengambil sampel dari populasi tersebut dengan menggunakan rumus Slovin.

Rumus slovin yaitu :

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\n &= \frac{135}{1 + 135(0,1)^2} \\n &= \frac{135}{1 + 1,35} \\n &= \frac{135}{2,35} \\n &= 57,44 \\n &= 57\end{aligned}$$

Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 pegawai.

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan

Teknik metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yang digunakan dengan menggunakan Teknik *propotional stratified Random Sampling* adalah dengan cara mengambil sampel dengan memperhatikan jenis ketenagaan didalam populasi UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe.

Tabel 3. 1
Teknik Propotional Strafiled Random

Jenis Tenaga	Populasi	Sampel
Manajemen	1	$\frac{1}{135} \times 57 = 0$
Dokter Umum	3	$\frac{3}{135} \times 57 = 1$
Perawat	51	$\frac{51}{135} \times 57 = 22$
Bidan	61	$\frac{61}{135} \times 57 = 26$
Apoteker	2	$\frac{2}{135} \times 57 = 1$
Farmasi	4	$\frac{4}{135} \times 57 = 2$
Kesehatan Lingkungan	1	$\frac{1}{135} \times 57 = 0$
Kesehatan Masyarakat	4	$\frac{4}{135} \times 57 = 2$
Promosi Kesehatan	2	$\frac{2}{135} \times 57 = 1$
Keuangan	1	$\frac{1}{135} \times 57 = 0$
Rekam Medik	1	$\frac{1}{135} \times 57 = 0$
Perawat Gigi	1	$\frac{1}{135} \times 57 = 0$
Jaga Malam	2	$\frac{2}{135} \times 57 = 1$
Cleaning Service	2	$\frac{2}{135} \times 57 = 1$
Jumlah	135	57

Sumber : UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe 2022

3.4 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan yaitu antara lain:

1. Data Primer

Data prime adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari organisasi yang dapat dilihat dari dokumentasi organisasi, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:142) ada beberapa Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan Suatu Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternative jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai (bobot) pada setiap masing-masing alternative jawaban yang dipilih.

Tabel 3. 2
Skala Likert

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu - Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Observasi

Observasi yaitu suatu proses pengumpulan data dengan mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada tempat penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe.

3. Wawancara

Wawancara yang digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dari responden yang telah mendalam penelitian.

3.6 Instrumen Penelitian

Tabel 3. 3
Definisi Operasional Variabel Dan Indikator

No	Nama Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja(X1)	Disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi (Hasibuan, 2016:193).	- Selalu datang dan pulang kerja tepat waktunya - Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik	Likert

			Mematuhi semua organisasi dan norma-norma yang berlaku	
2	Lingkungan Kerja (X2)	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 (Serdamayanti, 2009:15).	- Suasana kerja - Hubungan dengan rekan kerja	Likert
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan suatu hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell dalam Uha , 2013:213)	- Kuantitas kerja - Pengetahuan - Kualitas kerja - Kerja sama	Linkert

Sumber : Dikutip dari jurnal 2022

3.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan suatu variabel terkait fungsinya, dan digunakan untuk menunjukkan sah atau tidaknya kuesioner yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian dengan menggunakan uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* dengan r tabel. Nilai r tabel yang dipakai adalah nilai dengan signifikan 5% (0,05).

Tingkat validitas dapat di ukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom atau derajat kebebasan $(df) = n - k$ (sumber buku teknik proyeksi bisnis) dan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pernyataan dapat dikatakan valid.

Keterangan :

n = jumlah total pengamatan (data sampel)

k = jumlah parameter yang di estimasi (variabel)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan apakah suatu instrumen yang digunakan untuk memperoleh informasi dapat dipercaya untuk mengungkapkan informasi di lapangan sebagai alat pengumpulan data. Selain itu, uji reliabilitas juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah jawaban dari responden dapat digunakan untuk tahap selanjutnya atau tidak. Ada 2 cara yang bisa digunakan untuk menguji Reliabilitas, yakni dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel atau dengan cara membandingkan nilai *Crobanch Alpha*. Apabila nilai *Crobanch Alpha* lebih besar dari 0,60, maka data dinyatakan reliabel, dan sebaliknya. Kriteria uji reabilitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut dikatakan reable.
2. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut dikatakan tidak reable.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mengetahui apakah estimasi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

3.8.1 Uji Normalitas

Tujuan dari normalitas untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda yaitu variabel independen dan variabel dependen harus berdistribusi normal dan tidak normal, apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal maka uji asumsi klasik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas dapat dilakukan uji *one simple kolmogorov smirnov* dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data disebut memiliki distribusi normal, sedangkan uji hasil *one sample kolmogorov smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal (Ghozali 2011:160-161).

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan alat uji dengan melihat adanya tindakan pola tertentu pada grafik. Penguji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dan residul satu pengamatan kepnegmatan lainnya tetap heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Salah satu untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu linear berganda yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terkait yaitu SRESID dengan residul error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedasitas. Untuk model penelitian baik adalah tidak terdapat Heteroskedasitas (Ghozali, 2016).

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolieritas bertujuan untuk menguji dalam model ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel saling berkolerasi maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal yaitu variabel bebas yang nilai korelasinya antara sesama varaibel bebas sama dengan nol.

Teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikoliearritas didalam regresi adalah melihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai torelance, dimana nilai *tolerance* mendekati 1 atau tidak kurang dari 0,10 serta (VIF) disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3.8.4 Analisis Regresi Berganda

Untuk menganalisis data metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode stastistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Formula untuk regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- a = Konstantan
- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Lingkungan Kerja
- e = Nilai residu yaitu tingkat kesalahan (error)

3.9 Metode Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya mengelola data menjadi informasi, sehingga karakteristik dan sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

3.9.1 Analisis Deskriptif Statistik

Menurut Sugiyono (2014:206) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam analisis deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui prediksi dengan Analisa regresi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata (populasi/sampel).

Satistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi dan nilai maksimum-maksimum. Mean digunakan untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel, sedangkan standar deviasi digunakan melihat nilai minimum maksimum populasi.

1. Responden

Menurut KBBI responden adalah seseorang yang memberikan tanggapan atau jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan peneliti. Responden bertugas untuk mengisi kuesioner atau menjadi narasumber dalam sebuah penelitian.

2. Variabel

Variabel suatu nilai yang dapat mengubah nilai variabel penelitian adalah suatu atribut/sifat/nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Terdapat dua variabel penelitian, yaitu variabel terikat (*dependent variabel*) dan variabel bebas (*independent variabel*). Variabel terikat adalah variabel yang tergantung pada variabel lainnya, sedangkan variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya.

3.9.2 Analisis Dan Uji Hipotesis

Analisis dapat dilakukan sebagai upaya dalam mengelola data menjadi informasi. Sehingga karakteristik data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan dapat menjadi manfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Sedangkan Uji hipotesis dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y).

3.9.4 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari masing-masing variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

Untuk Disiplin Kerja

H₀ : b₁ = 0, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H_a : b₁ > 0, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

Untuk Lingkungan Kerja

H₀ : b₂ = 0, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_a : b_2 = 0$, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

Uji t dilakukan dengan ketentuan :

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan $> 0,05$ maka H_a diterima.

2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikan $> 0,05$ maka H_o diterima.

3.9.5 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_o : b_1b_2 = 0$, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a : b_1b_2 = 0$, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan suliyanto (2011:16) adalah sebagai berikut :

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima

2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_o diterima

3.9.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini biasanya digunakan penulis untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel independen dalam menjalankan dan menerangkan variabel dependen dengan $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen ketika menjelaskan dependen akan semakin terbatas dan nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel akan semakin terbatas, dan jika nilai R^2 semakin besar mendekati 1 maka kemampuan variabel independen akan semakin baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe Kabupaten Nias Barat dengan jumlah responden sebanyak 57 pegawai, yang terdiri dari berbagai jenis tenaga kesehatan dan non-kesehatan. Responden dipilih menggunakan teknik proportional stratified random sampling, sehingga mewakili seluruh unsur pegawai di lingkungan puskesmas.

Keberagaman latar belakang responden ini memberikan gambaran yang komprehensif terkait disiplin kerja, lingkungan kerja, serta kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

4.2 Hasil Analisis Deskriptif

4.2.1 Disiplin Kerja (X_1)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum disiplin kerja pegawai berada pada kategori baik. Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka:

- Datang dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan jam kerja
- Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab
- Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan puskesmas

Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin yang belum optimal, khususnya terkait ketepatan waktu dan konsistensi dalam mengikuti aturan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengawasan dan keteladanan pimpinan masih diperlukan.

4.2.2 Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe berada pada kategori cukup baik. Pegawai menilai bahwa:

- Hubungan antar rekan kerja berlangsung harmonis

- Suasana kerja relatif kondusif
- Fasilitas kerja tersedia meskipun belum sepenuhnya optimal

Beberapa responden masih menilai bahwa kondisi fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kelengkapan sarana kerja, perlu ditingkatkan agar dapat menunjang kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai.

4.2.3 Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kinerja pegawai berada pada kategori baik. Pegawai dinilai mampu:

- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target
- Menunjukkan kualitas kerja yang baik
- Bekerja sama secara efektif dalam tim
- Memiliki pengetahuan yang memadai sesuai tugas dan tanggung jawabnya

Namun, beban kerja yang tinggi dan keterbatasan fasilitas menjadi tantangan tersendiri dalam menjaga konsistensi kinerja pegawai.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan layak digunakan dalam analisis regresi.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 untuk seluruh variabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,214 + 0,432X_1 + 0,389X_2$$

Artinya:

- Disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- Setiap peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t (Parsial)

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Nilai thitung > ttabel dengan nilai signifikansi < 0,05, sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Nilai thitung > ttabel dengan nilai signifikansi < 0,05, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.2 Uji F (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,623, yang berarti bahwa 62,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang disiplin cenderung bekerja tepat waktu, mematuhi aturan, serta menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Liyas dan Primadi (2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta fasilitas yang memadai mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Runtunuwu et al. (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dicapai hanya dengan memperbaiki satu faktor saja, melainkan perlu perbaikan disiplin kerja yang diimbangi dengan lingkungan kerja yang mendukung.

PENUTUP KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Koefisien regresi $b_1 (X_1) = + 0,443$, ini berarti bahwa variabel disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain juga disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai ditingkatkan maka disiplin kerja akan meningkat, koefisien regresi $b_2 (X_2) = + 0,181$, ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan hasil regresi yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja

3. Variabel Displin Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,375 dengan tingkat probabilitas (sig) sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Apabila dibandingkan dengan t tabel, nilai t hitung pada variabel Displin Kerja (X1) lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,005 ($6,375 > 2,005$). Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Displin Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Variabel Lingkungan Kerja(X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,545 dengan tingkat probabilitas (sig) sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Apabila dibandingkan dengan t tabel, nilai t hitung pada Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,005 ($4,545 > 2,005$). Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Secara simultan, pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F hitung ($66,237 > F \text{ tabel } 3,17$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.
5. Berdasarkan R^2 adalah $(0,843)^2 = 0,710$ artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 0,710 atau 71,0 % sedangkan selebihnya 0,300 atau 30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka adabeberapa saran yang bisa meningkatkan kinerja tenaga kesehatan lebih baik lagi, yaitu :

1. Bagi Pegawai UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe
Disarankan kepada pegawai agar tetap meningkatkan kinerjanya terutama dengan meningkatkan disiplin kerja , dalam hal ketepatan waktu dan dapat menerapkan sanksi yang lebih tegas lagi agar pegawai tetap menaati peraturan yang telah ditetapkan.
2. Bagi UPTD Puskesmas Rawat Inap Mandrehe
Puskesmas disarankan agar menyediakan fasilitas kerja yang lengkap bagi pegawai, karena itu salah satu faktor penunjang kelancaran dalam bekerja.
3. Disarankan kepada pegawai agar tetap menjaga kondisi lingkungan kerja dengan baik demi kenyamanan dalam melakukan setiap pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, H. Abdurrahmat. 2014. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke Revisi. Jakarta : Bumi Akasara
- Isvandiari, Any. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. Jurnal Jineka Vol. 12, No. 1, Hal. 17-22.
- Kasmir. (2016) . Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta. Rajawali Pers.
- Kasmir.(2016).ManajemenSumberDayaManusia(TeoridanPraktik).Jakarta:RajawaliPers
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, 2(1), 17-26.
- Nitisemito, Alex. 2000. Manajemen personalia. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.penelitian). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15(5).
- Runtunuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Sedarmayanti. (2009). "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja".Bandung :Mandar Maju.
- Sugiyono.(2014).“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”, Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedelapan. Penerbit: Kencana PrenadaMedia Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Uha, Ismal Nawawi. (2013). Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja (Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi). Jakarta: Prenadamedia Group.