
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS
KECAMATAN PESANGGRAHAN JAKARTA SELATAN**

Hermansah

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang,
Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
hermansah@gmail.com

Article Info

Keywords:

Work Discipline; Work Environment;
Employee Performance

JM Classification:

Accessible

DOI:

This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on the performance of Puskesmas Pesanggrahan South Jakarta employees. The research method used is descriptive associative with a total sample population of 64 respondents. Methods of data collection using a questionnaire. The analysis used includes: validity test, reliability test, classical assumption test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, simple linear regression test, t-test and F-test. The results of the partial test (t-test) obtained that work discipline and work environment partially have a significant effect on employee performance. The results of the simultaneous test show that discipline affects the performance of the regression equation $Y = 17.934 + 0.549X_1$, the correlation coefficient is 0.613, meaning that the two variables have a strong relationship. The value of determination or contribution of influence is 0.624 or 62.4% the work environment affects the performance of the regression equation $Y = 21.127 + 0.465X_2$, the correlation coefficient of 0.593 means that the two variables have a strong relationship level. The value of determination or contribution of influence is 0.649 or 64.9% work discipline and work environment together have a significant effect on employee performance with a calculated F value > F table or (36.831 > 2.760). This is reinforced by the multiple linear regression equation $Y = 18.224 + 0.395X_1 + 0.147X_2$. While the contribution of work discipline and work environment variables to employee performance is 57.6%.

I. PENDAHULUAN

Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan yang berlokasi di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan merupakan garda terdepan dalam melayani masyarakat dalam hal kesehatan dan selalu meningkatkan kepuasan pasien dalam pelayanan berobat. Fasilitas yang tersedia di

Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan antara lain Layanan 24 Jam, Apotek, Poli Umum, Poli Gigi, Poli KB, Poli MTBS, Poli Kehamilan, Poli PTM, Rumah Bersalin, dan Laboratorium. Prosedur medis dan ketepatan serta kecepatan dalam melayani pasien merupakan unggulan Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan. Pada awal

berdirinya Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan berlokasi di Jl. Wijaya Kusuma No.1 Pesanggrahan bergabung dengan Puskesmas Kelurahan Pesanggrahan. Pada Tahun 2002 - Maret 2015 Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan menempati gedung baru yang berlokasi di Jl. Cenek I No.1 Kec.Pesanggrahan.

Ada beberapa hal agar suatu tujuan Puskesmas dapat dikelola secara efektif menurut sudut pandang manajemen. Diantaranya pimpinan perusahaan harus bisa melihat peluang dan ancaman pada lingkungan Puskesmas tersebut. Dengan kata lain keefektifan instansi sangat bergantung pada kesiapan lingkungan dalam menghadapi lingkungan serta kemampuan mendapatkan sumber daya yang dibutuhkan untuk kemampuan instansi itu sendiri. Salah satu cara yang ditetapkan instansi adalah dengan cara memberikan peraturan atau tata tertib kepada setiap pegawai dalam bekerja. Hal ini bertujuan untuk melihat sejauh mana integrasi dan kinerja pegawai terhadap instansi tersebut. Apabila pada suatu pegawai yang memiliki disiplin rendah ketika melakukan pekerjaannya, maka perusahaan tersebut dapat mengalami hasil yang kurang baik. Sebaliknya dengan disiplin yang tinggi pegawai mampu meningkatkan produktifitas kerja dan mendapatkan hasil yang optimal. Oleh sebab itu secara langsung disiplin dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Salah satunya adalah disiplin kerja, Sedangkan faktor dari luar diri pegawai adalah lingkungan kerja, penempatan kerja, dan budaya organisasi. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya kedisiplinan kerja sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Disiplin berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, misi, dan membangun kekuatan organisasi. Disiplin dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia didalam organisasi, akan tetapi peran dari pimpinan atau top manajemen sangat besar dalam pembentukan disiplin kerja dalam organisasi.

Kurangnya disiplin kerja akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas



pekerjaan. Kurangnya disiplin kerja juga akan memiliki dampak terhadap efisiensi dan efektifitas organisasi. Tingkat kedisiplinan yang tinggi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang ada di organisasinya. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok organisasi. Lebih jauh lagi disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Disiplin kerja menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya. Apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Kondisi lingkungan yang buruk menjadi pengaruh karyawan mudah jatuh sakit, sulit berkomunikasi dan menurunnya produktivitas kerja. Seperti ruangan kerja yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, lingkungan kerja yang kurang bersih, berisik tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan hasil kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan merasa nyaman berada di ruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya dan lebih berkonsentrasi. Lingkungan

kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama karyawan, atasan atau bawahan.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kelangsungan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian akan memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman cenderung akan memotivasi karyawan bekerja lebih optimal.

Menurut Nitisemito (dalam Intanghina, 2020:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2014:20).

Menurut informasi yang diterima dari pihak Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan, keluhan-keluhan pasien yang disampaikan meliputi: Pertama, antarian yang terlalu panjang membuat pasien menunggu terlalu lama untuk mendapatkan sebuah nomer antarian. Kedua, ruang tunggu yang terbatas, sehingga sulit untuk para pasien menunggu giliran untuk diperiksa. Atau bisa dikatakan kurang nyaman bagi pasien. Ketiga, Prosedur untuk melakukan pemeriksaan menuju dokter dipersulit karena harus mengambil nomer anterin berkali-kali, khususnya untuk pemeriksaan selain umum. Keempat, pelayanan yang kurang baik karena biaya yang murah, seperti tidak adanya peralatan yang lengkap untuk melakukan pemeriksaan lebih lanjutnya.

Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan dalam menjalankan tugasnya, Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau instansi terserbut. Kinerja pegawai yang belum optimal akan menimbulkan efek keluhan pelanggan terhadap pemenuhan keinginan yang tidak maksimal. Keluhan yang diajukan oleh pelanggan akan menjadi sebuah data stimulus yang dapat menunjang usaha pembentukan dan peningkatan kinerja pegawai yang berkualitas. Berikut disajikan beberapa data penunjang yang menunjukkan tingkat ketidakpuasan

pelanggan dalam menerima pelayanan kinerja pegawai, sebagai stimulus untuk proses pembentukan kinerja pegawai yang berkualitas.

Menurut Wilson Bangun (2012:231) Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam meningkatkan pelayanan atau kinerja yang dilakukan oleh Puskesmas Pesanggrahan masih belum maksimal terlihat pada pelayanan yang dilakukannya Adapun hasil data pelayanan di Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan terhitung ditahun 2019-2021 dijelaskan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel
Data Keluhan Pasien pada Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan
Kota Jakarta Selatan Periode Tahun 2019 – 2021

No	Tahun	Keluhan Pasien		Jumlah	Persentase (%)
		Sudah teratasi	Belum Teratasi		
1	2019	640	172	812	27
2	2020	800	298	1098	37
3	2021	900	547	1447	61
Rata-rata					42

Sumber : Data Kinerja Puskesmas kecamatan pesanggrahan 2021

Hasil Persentase = (Belum Teratasi : Sudah Teratasi) x 100

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan?

II. METODE

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) asosiatif yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Menurut Sugiyono (2017: 21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil

penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Dengan demikian penelitian deskriptif asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menggambarkan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerjadan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan populasinya adalah yang berjumlah 64 responden.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sehubungan dengan jumlah karyawan yang ada di Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan berjumlah 64 orang pegawai PNS, maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:82), berpendapat sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel jika kurang dari 100. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kajian study pustaka dan penyebaran angket atau kuisioner serta dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS Versi 26 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin (X1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,934	3,343		5,364	0,000
	Disiplin (X1)	0,549	0,090	0,613	6,115	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,934 + 0,549X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17,934 diartikan bahwa jika variabel Disiplin (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 17,934point.
- Nilai koefisien regresi Disiplin (X1) sebesar 0,549 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1unit pada variabel Disiplin (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,549 point.

Tabel
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,127	2,979		7,092	0,000
	Lingkungan Kerja (X2)	0,465	0,080	0,593	5,796	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 21,127 + 0,465X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 21,127 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 21,127point.

- b. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.465 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.465point.

Tabel
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja(X1)
dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18,224	3,379		5,394	0,000
	Disiplin (X1)	0,395	0,229	0,441	1,729	0,089
	Lingkungan Kerja (X2)	0,147	0,200	0,187	0,735	0,465

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18,224 + 0,395X1 + 0,147X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 18,224 diartikan bahwa jika variabel Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerjapegawai (Y) sebesar 18,224point.
- Nilai Disiplin (X1)0,395 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,395point.
- Nilai Lingkungan Kerja (X2)0,147 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,147point.

2. Uji Hipotesis

1.Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis variabel Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai hitung dengan t tabel yaitu sebagai berikut:

- 1). Jika nilai hitung < t tabel : berarti H0 diterima dan H1 ditolak
- 2). Jika nilai hitung > t tabel : berarti H0 ditolak dan H1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (64-2) = 62, \text{ maka } t_{tabel} = 1,999$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau $p \text{ value} < \text{Sig. } 0,05$.

1) Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H0 : $\rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

H1 : $\rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin(X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,934	3,343		5,364	,000
	Disiplin X1	,549	,090	,613	6,115	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (17,934 > 1,999). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig. } 0,05$ atau (0,000 < 0,05).

Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

$H_1 : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,127	2,979		7,092	,000
	Lingkungan Kerja X2	,465	,080	,593	5,796	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(21,127 > 1,999)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ Sig. 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan

kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(64-2-1) = 61$, jadi $F_{tabel} = 2,760$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\text{ value} < \text{Sig}.0,05$.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

$H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

Tabel
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Disiplin(X1) dan Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303,273	2	151,637	36,831	,000 ^b
	Residual	491,211	61	8,053		
	Total	794,484	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X2, Disiplin X1

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(36,831 > 2,760)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{Sig}.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

IV. KESIMPULAN

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 17,934 + 0,549X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,613 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,624 atau sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($17,934 > 1,999$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 21,127 + 0,465X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,593 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,649 atau sebesar 64,9% sedangkan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($21,127 > 1,999$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan.

Disiplin kerja Dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 18,224 + 0,395X_1 + 0,147X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,618 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,576 atau 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($36,831 > 2,760$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin kerja Dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan Nilai hitung dari variabel Motivasi kerja adalah 5,742 lebih besar dari t tabel sebesar 1,99085 dengan tingkat signifikan 0 lebih besar dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Amir, M. F. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep dan Penilaian Kinerja perusahaan. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Any Meilawati Ayu Ningtias Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia p-ISSN: 2775-6025 ; e-ISSN: 2775-9296 DOI:10.32493 Jurnal Ilmiah Mahasiswa



- (JIMAWA) Vol. 1, No. 3, November 2021 (169 - 175) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan
Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Erlangga. Bumi Aksara
- Bernardin and Russel. (2014). Human Resource Management. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Edy Krisyanto, SH., MM. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686 Jurnal Semarak, Vol. 2, No. 3, Oktober 2019, Hal (31- 45) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan
- George R (2013), Prinsip-prinsip Manajemen, Penerjemah J-smith D-F-M, Jakarta.
- Handoko. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2 . Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kemas Vivi Andayani, Jeni Ariska Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia VOLUME 1, NOMOR 3, JULI 2021 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara
- Lili Sularmi. Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. p-ISSN 2621 – 797X ; e-ISSN 2746-6841 DOI:10.32493 Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 4, No. 1, Januari 2021 (36 - 43) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan
- Mangkunegara, A. A. (2015). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Tiga Serangkai.
- Mangkunegara, A. A (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nariah .Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia. ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935 Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 3, April 2021 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Ocbc Nisp, Tbk Cabang Bintaro
- Nurmin Arianto , Ria Septiani. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia. P-ISSN : 2775-9695, E-ISSN : 2775-9687 Vol.1, No.2 Agustus 2021: 302 – 315 Pengaruh



Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs

Rizki Triharyanto, Derizka Inva Jaswita Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

VOLUME 1, NOMOR 1, JANUARI 2021 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan

Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Singomenjo edy Sutrisno 2012 .Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta

Soehartono, I. (2015). Metode Penelitian Sosial. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R % D. Bandung:Alfabeta.

Suwanto Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia ISSN : 2622 – 8882, E-

ISSN : 2622-9935 Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 2, Januari 2019 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada Pt Bfi Finance Indonesia Tbk.

Tarwaka. 2015. Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.

Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. Dasar-dasar Manajemen, (Terje: G.A Ticoalu) Bandung: Alfabeta,CV.