

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MADANDAN KECAMATAN
RANTETAYO KABUPATEN TANA TORAJA**

Ellyn Patadungan¹⁾, Marniati²⁾, Seprianto Tengko Lande³⁾

¹Fakultas Ekonomi/Pariwisata, Universitas Kristen Indonesia Toraja

E-mail: ellynpatadungan3485@gmail.com

²Fakultas Ekonomi/Pariwisata, Universitas Kristen Indonesia Toraja

E-mail: marniatipabisa93@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline, work environment, and work motivation on the performance of employees at Madandan Health Center, Rantetayo Subdistrict, Tana Toraja Regency. The research data were obtained by using questionnaires and documentation from the employees of Madandan Health Center, Rantetayo City, Tana Toraja Regency. The research method used in this study is quantitative research with a sample size of 36 people. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis with statistical calculation tools using SPSS version 25.0. The results of the study show that the work discipline variable has a significant influence on the performance (Y) of employees at Madandan Health Center, Rantetayo Subdistrict, Tana Toraja, with a value of $0.048 > 0.05$ and a t-value of $1.840 < t\text{-table } 2.036$. The work environment variable has a significant influence on performance (Y) with a value of $0.047 < 0.05$ and a t-value of $2.065 > t\text{-table } 2.036$. The work motivation variable has a significant influence on performance (Y) with a value of $0.011 < 0.05$ and a t-value of $2.0711 > t\text{-table } 2.036$. Work discipline, work environment, and work motivation variables simultaneously have a significant influence on the performance (Y) of employees at Madandan Health Center, Rantetayo City, Tana Toraja, with an F-value of 49.595 (> 2.90).

Keywords : Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia Sumber daya manusia dalam suatu entitas organisasi memegang peranan vital dalam menjalankan operasional dan menentukan arah perkembangan organisasi tersebut. Keberhasilan dan kemajuan sebuah organisasi sangat tergantung pada kualitas serta ketersediaan sumber daya manusia atau tenaga kerja di dalamnya. Oleh karena itu, pengelolaan pegawai atau sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan kunci dalam menjaga keteraturan dan ketaatan setiap anggota organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini diperlukan agar setiap karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan tepat waktu dan bertanggung jawab sesuai dengan arahan pimpinan. Lingkungan kerja merujuk pada tempat atau kondisi di mana seseorang bekerja. Pentingnya lingkungan kerja terletak pada pengaruhnya terhadap kinerja individu di dalam perusahaan atau organisasi. Sebuah lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, sedangkan lingkungan yang tidak kondusif dapat menghambat produktivitas dan kinerja.

Motivasi merupakan dorongan yang mendorong individu untuk terus berkontribusi, memberikan kemampuan, dan keterampilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan

yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga berpotensi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kesehatan memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Setiap negara bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berkualitas demi menjaga dan meningkatkan kesehatan individu, kelompok, dan masyarakat secara keseluruhan. Manusia adalah unsur terpenting dalam pengelolaan sumber daya organisasi. Meskipun faktor-faktor lain seperti modal dan teknologi juga penting, namun peran manusia sebagai pemikir dan penggerak utama dalam organisasi tidak dapat digantikan.

Kinerja individu dalam organisasi bergantung pada sejumlah faktor seperti motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu, pengelolaan stres juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Puskesmas merupakan unit organisasi yang berperan dalam pelayanan kesehatan dasar dan pembangunan kesehatan masyarakat. Melalui puskesmas, diharapkan tercapai tujuan pembangunan kesehatan nasional, yaitu meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara menyeluruh dan berkeadilan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas adalah lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung dapat menghambat produktivitas dan kolaborasi antar anggota organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerjasama dan komunikasi yang baik di antara seluruh anggota organisasi.

Di samping itu juga ada motivasi kerja. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pratiwi (2019) mengatakan bahwa “motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas dan durasi.”

Puskesmas Madandan merupakan unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten Tana Toraja yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Puskesmas memiliki fungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan, pusat pemberdayaan masyarakat. Puskesmas Madandan mempunyai visi “Menjadi pusat pelayanan kesehatan dasar yang bermutu dan berkualitas menuju masyarakat madandan yang sehat, mandiri, dan produktif”

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada Puskesmas Madandan Kecamatan Rantetayo Kabupaten Tana Toraja .

Jenis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu wawancara dengan memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan

kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang akan diisi oleh pegawai Puskesmas Madandan Kecamatan Rantetayo Kabupaten Tana Toraja .

Populasi

Populasi sasaran dalam penelitian ini yaitu pegawai Puskesmas Madandan yaitusejumlah 36 orang.

Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh populasi sebanyak 36 orang untuk dijadikan sampel dalam penelitian atau biasa disebut studi populasi.

Definisi Operasional Variabel

Operasional yakni petunjuk yang mengonfirmasikan peneliti untuk menjabarkan cara mengukur variabel secara konkret. Menyusun definisi operasional ialah langkah wajib bagi peneliti sebelum mengukur variabel yang diberikan dalam bentuk pertanyaan. Peneliti juga harus menjabarkan hipotesis sesuai gambar yang rill di lokasi penelitian (Sugiyono, 2016).

Tabel 3.1
Defenisi Operasional dan Indikator

No	Varibel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel
1.	Disiplin Kerja Kemampuan	seseorang dalam mengatur waktunya dalam bekerja dan juga bisa menjadi teladan,tegas dalam mengambil keputusan	1. Tingkat Kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab
2.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah tempat di mana kita mengerjakan pekerjaan kita,dan juga adanya fasilitas yang mendukung agar seseorang mampu bekerja dengan efektif	1. Pencahayaan 2. Warna 3. Udara 4. Keamanan

3. Motivasi	Motivasi merupakan dorongan dari atasan atau pimpinan dalam mengerjakan pekerjaan kita dan ketika karyawan mampu mengerjakan tugas dengan baik ia berhak mendapat penambahan gaji dan juga jabatan bisa di naikan	1. kebutuhan akan Prestasi 2. kebutuhan akan kekuatan 3. kebutuhan afiliasi
4. Kinerja	Kinerja merupakan hasil dari sebuah proses kerja seseorang yang mengacu dan dapat di ukur pada periode waktu tertentu	1. Kualitas 2. Kantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. kemandirian

Sumber: Data diolah (2024)

Prosedur Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019) “data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan diukur menggunakan skala likert”. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa koesioner/angket yang diberikan kepada 36 orang.

Penggunaan variabel dengan skala likert adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Keterangan Jawab

Pernyataan	Skor
Sangat Tidak Setuju(STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu –Ragu(RR)	3
Setuju(S)	4
Sangat Setuju(SS)	5

Sumber: Data diolah (2024)

Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis validitas dan realibilitas untuk uji angket. Teknik analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat.

Teknik analisis ini tergolong dalam kategori model kolektif sehingga akan diperoleh koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, taraf signifikan koefisien, persamaan garis regresi, korelasi antara sesama sub variabel prediktor dan sumbangan efektif Analisis data yang digunakan adalah peralatan Statistik (SPSS/Statistics for Products and Services Solution Release 26) pada Windows 10.

Analisa Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiono (2017) persamaan regresi linear berganda ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

Y = variabel terikat

A = konstanta

b_1 = koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas X_1 b_2 = koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas X_2 b_3 = koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas X_3 X_1 = Disiplin kerja

X_2 =
Lingkungan

$$\begin{aligned} \text{Kerja } X_3 &= \\ \text{Motivasi Kerja} & \\ e &= \text{error} \end{aligned}$$

Dalam regresi berganda terdapat beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi, agar dapat menghasilkan estimator linier yang akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Asumsi-asumsi dasar tersebut dikenal sebagai asumsi klasik.

Uji Validitas Dan Reabilitas

Ada dua syarat yang berlaku untuk sebuah angket ialah harus valid dan reliabel. Angket disebut valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data variabel yang diteliti dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sampai sejauh mana data yang dikumpulkan tidak melewat dari perkiraan tentang variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan total skor. Teknik yang digunakan adalah Pearson Product Moment, di mana instrument dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (R) > R -tabel. Suatu angket dikatakan Reliabel (andal) kalau jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran yang digunakan untuk menentukan reliabilitas angket dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik one shot / diukur satu kali saja.

Merumuskan Hipotesis

$H_0 : X_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang nyata dari variabel bebas X_1 terhadap variabel terikat Y .

$H_a : X_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X_1 terhadap variabel terikat Y .

Menentukan tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$) atau *confidence* sebesar 95% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau $df = (n - k - 1)$ di mana jumlah k adalah jumlah variabel bebas atau variabel regresi

Uji kedua menggunakan uji f , untuk menguji hipotesis kesatu yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas X_1 secara simultan terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang digunakan dalam melakukan uji f adalah sebagai berikut: Merumuskan hipotesis:

$H_0 : X_1, X_2, X_4 = 0$ artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : X_1, X_2, X_4 \neq 0$ artinya bahwa terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji kedua menggunakan uji f , untuk menguji hipotesis kesatu yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Langkah-langkah yang digunakan dalam melakukan uji f adalah sebagai berikut:
Merumuskan hipotesis:

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_4 = 0$ artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_4 \neq 0$ artinya bahwa terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menentukan tingkat signifikansi ($\alpha=5\%$) atau confidence interval sebesar 95% dengan derajat kebebasan (degree of freedom) ($k-1$) dan ($n-k$) di mana jumlah observasi dan k adalah variabel regresor.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

UPT Puskesmas Madandan adalah salah satu Puskesmas yang berlokasi di Madandan Kecamatan Rantetayo, Kabupaten Tana Toraja. Puskesmas Madandan hadir untuk dapat menjangkau pelayanan kesehatan ke daerah-daerah pelosok terutama masyarakat di lingkungan Madandan.

Adapun jenis-jenis pelayanan yang dilakukan oleh Puskesmas Madandan seperti rawat jalan dengan fasilitas ruang pemeriksaan umum, ruang kesehatan gigi dan mulut, ruang kesehatan ibu dan anak, kemudian pelayanan laboratorium, kefarmasian, keluarga berencana, konseling gigi dan manajemen terpadu balita sakit. Upaya kesehatan masyarakat berupa pelayanan promosi kesehatan, pelayanan gizi, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan bagi olahraga rutin, lansia, Puskesmas keliling, dll.

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengambil data dari 36 orang responden yang diambil dari pegawai di Puskesmas Madandan, Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja. Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

1. Karakteristik Responden berdasarkan jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Perempuan	27	75%
Laki – laki	9	25%
Total	36	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pegawai di Puskesmas Madandan, Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja paling banyak berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 27 orang (75%) dan sisanya 9 orang pegawai laki-laki (25%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
20-30	18	50%
31-45	13	36,1%
>45	5	13,9%
Total	36	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pegawai di Puskesmas Madandan, Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja paling banyak berusia antara 20 tahun sampai 30 tahun yaitu sebanyak 18 orang (50%).

3. Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

Pekerjaan	Jumlah Responden	Presentase
SMA	3	8,3%
D3	21	58,3%
S1	12	33,3%
Total	37	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pegawai di Puskesmas Madandan, Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja paling banyak memiliki latar belakang pendidikan D3 yaitu sebanyak 21 orang (58,3%) disusul S1 sebanyak 12 orang (33,3%) kemudian SMA sebanyak 3 orang (8,3%).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Angket disebut valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data variabel yang diteliti dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sampai sejauh mana data yang dikumpulkan tidak meleset dari perkiraan tentang variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan total skor. Teknik yang digunakan adalah Pearson Product Moment, di mana instrument dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya (R) $>$ R -tabel. Adapun hasil pengujian menggunakan SPSS version 25.0 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
	P1	0.595	0,3291	Valid
	P2	0.790	0,3291	Valid

Disiplin Kerja (X1)	P3	0.788	0,3291	Valid
	P4	0.764	0,3291	Valid
	P5	0.553	0,3291	Valid
	P6	0.700	0,3291	Valid
	P7	0.827	0,3291	Valid
	P8	0.760	0,3291	Valid
	P1	0.679	0,3291	Valid
	P2	0.842	0,3291	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	P3	0.641	0,3291	Valid
	P4	0.566	0,3291	Valid
	P5	0.609	0,3291	Valid
	P6	0.787	0,3291	Valid
	P7	0.845	0,3291	Valid
	P8	0.779	0,3291	Valid
	P1	0.731	0,3291	Valid
	P2	0.669	0,3291	Valid
Motivasi Kerja(X3)	P3	0.629	0,3291	Valid
	P4	0.673	0,3291	Valid
	P5	0.665	0,3291	Valid
	P6	0.842	0,3291	Valid
	P7	0.876	0,3291	Valid
	P8	0.779	0,3291	Valid
	P1	0.759	0,3291	Valid
	P2	0.841	0,3291	Valid
Kinerja (Y)	P3	0.689	0,3291	Valid
	P4	0.625	0,3291	Valid
	P5	0.771	0,3291	Valid
	P6	0.810	0,3291	Valid
	P7	0.895	0,3291	Valid
	P8	0.741	0,3291	Valid

Sumber : data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel = 0,3291.

Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan Reliabel (andal) kalau jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran yang digunakan untuk menentukan reliabilitas angket dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik one shot / diukur satu kali saja.. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbacj alpha > 0,6. Hasil pengujian untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,867	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,864	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,877	Reliabel
Kinerja (Y)	0.900	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS (2024)

Hasil pengujian pada Tabel 4.9 menunjukan bahwa ketiga variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam peneltian ini reliabel

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel disiplin kerja(X_1), Lingkungan Kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), dan kinerja (Y). Pengelolaan data menggunakan SPSS versi 25, sebagai berikut

Tabel 4.10
Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.433	2.899		.494	.624
X1		.296	.161	.320	2.050	.048
X2		.355	.172	.333	2.065	.047
X3		.417	.154	.357	2.711	.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa :

$$Y = 1,433 + 0,296 X_1 + 0,355 X_2 + 0,417 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,433 diartikan bahwa jika ke semua variable bebas bernilai 0, maka nilai dari kinerja bernilai tetap yaitu sebesar 1,433
 2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) 0,296 berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel disiplin kerja maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,296
 3. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) 0,355 berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel lingkungan kerja maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,355
 4. Koefisien regresi motivasi kerja (X_3) 0,417 berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel lingkungan kerja maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,417
2. Pengujian Parsial (uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh independen (X) secara individual terhadap variable dependen (Y). Uji t dilakukan dengan menentukan tingkat signifikansi ($\alpha=5\%$) atau confidence sebesar 95% dengan derajat kebebasan (degree of freedom) atau $df = (n - k - 1)$ di mana jumlah k adalah jumlah variabel bebas atau variabel terikat.

**Table 4.11 Uji t
Coefficients^a**

Unstandardized Coefficients						
Standardized Coefficients						
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.433	2.899		.494	.624
	X1	.296	.161	.320	2.050	.048
	X2	.355	.172	.333	2.065	.047
	X3	.417	.154	.357	2.711	.011

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah SPSS (2024)

Adapun perhitungannya sebagai berikut

Sampel = 36

Variabel = 4

Jadi derajat kebebasannya(df): $36-4=32$, maka t tabel yang diperoleh berada pada baris ke 32 yaitu : 2,036. Berdasarkan hasil output diatas didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar $0,048 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,050 < t_{tabel} 2,036$. Dengan demikian H1 diterima.
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,065 > t_{tabel} 2,036$. Dengan demikian H2 diterima.
3. Variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,711 > t_{tabel} 2,036$, yang artinya H3 diterima.

3. Pengujian simultan (uji F)

Uji kedua menggunakan uji f, untuk menguji hipotesis kesatu yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.394	3	137.798	49.595	.000 ^b
	Residual	88.911	32	2.778		
	Total	502.306	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : data diolah SPSS (2024)

Nilai F tabel didapatkan dengan menentukan $df_1(N_1)$ dan $df_2(N_2)$ dimana k adalah jumlah variabel bebas dan terikat dengan perhitungan sebagai berikut :

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3 \quad \text{dan} \quad df_2 = n - k = 36 - 4 = 32$$

Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F table dari $df_1=2$ dan $df_2=32$ adalah 2,90. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 49,595 dengan signifikansi 0.0000. Didapatkan hasil Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($>2,90$). Dengan demikian variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja atau H4 diterima.

4. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.806	1.66687

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas nilai R^2 sebesar 0,907. Hasil tersebut memperlihatkan sebesar 90,7 % variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja. Sisanya sebesar 9,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

3.2.Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Madandan, Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja

Dari hasil penelitian ini, didapatkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Madandan, Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja. Hal ini berarti disiplin kerja berperan penting terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja perlu ditingkatkan dengan cara meningkatkan indikator disiplin kerja seperti tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. memiliki pengaruh yang signifikan terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden dapat diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja masing-masing item pertanyaan dijawab dengan mayoritas sangat setuju namun ada beberapa responden yang memilih jawaban ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan. Dari hasil pengujian dengan hasil P value 0,048 yang nilai ini lebih kecil dari signifikansi 5%, sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 36 responden pegawai di Puskesmas Madandan, Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja adanya bukti untuk menerima H1. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nani harwati (2022) dengan hasil penelitiannya menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Karangayar Kebumen. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh zeni Nanda Wardana Much.Riyadus Solichin (2021) dengan hasil penelitiannya menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada UPT Puskesmas Sempor 2.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Madandan, Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja

Dari hasil pengujian kedua (uji t) yang dilakukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Madandan, Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja.

Lingkungan kerja berarti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai,. Maka dari itu lingkungan kerja harus diperhatikan dengan cara meningkatkan

Indikator lingkungan kerja seperti pencahayaan warna udara dan keamanan. Sehingga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden dapat diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja masing-masing item pertanyaan dijawab dengan mayoritas sangat setuju namun ada beberapa responden yang memilih jawaban ragu-ragu dan tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan. Dari hasil pengujian dengan hasil P value 0,047 yang nilai ini lebih kecil dari signifikansi 5%, sehingga variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 36 responden pegawai di Puskesmas Madandan, Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja adanya bukti untuk menerima H2.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nani Harwati (2022) dengan hasil penelitiannya menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Karangayar Kebumen. Misalkan lingkungan yang tenang, penerangan yang sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan maka karyawan akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zeni Nanda Wardana Much. Solichin (2021) dengan hasil penelitiannya menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di UPT Puskesmas sempor 2.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apridani (2020) dengan hasil penelitiannya menjelaskan bahwa variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Temuan ini juga menggambarkan bahwa variasi dari lingkungan kerja (X2) dapat mempengaruhi kinerja (Y) pegawai yang di tugaskan pada Puskesmas Terakreditasi di konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elfiana Septiya Rini (2018) dengan hasil penelitiannya menunjukkan variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Merancang Berau. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoza Ariani Nasution (2020) dengan hasil penelitiannya menjelaskan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar.

3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Madandan, Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja

Dari hasil pengujian ke tiga (Uji t) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Madandan, Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja. Motivasi berarti berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Maka dari itu motivasi harus di tingkatkan dengan cara meningkatkan indikator dari motivasi kerja dalam penelitian ini seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuatan dan kebutuhan afiliasi. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja pegawai pun semakin rendah. Dari hasil pengujian dengan hasil P value 0,011 yang nilai ini lebih kecil dari signifikansi 5%, sehingga variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 36 responden pegawai di Puskesmas Madandan, Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja adanya bukti untuk menerima H3.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Samsul Arifin (2018) dengan hasil penelitiannya menjelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas sumpangsari Kecamatan Rowokangkung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nani Harwati (2022) dengan hasil penelitiannya menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Karangayar Kebumen. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zeni Nanda Wardana Much. Riyadus Solichin (2021) dengan hasil penelitiannya menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Pegawai di UPT Puskesmas Sempor 2.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoza Ariani Nasution (2020) dengan hasil penelitiannya menjelaskan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar.

4. Pengaruh disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Dari Hasil pengujian ke empat (uji f) didapatkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja pegawai sangat berperan penting terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja harus selalu di tingkatkan dengan cara terus meningkatkan indikator masing-masing agar kinerja pegawai juga meningkat.

Dapat kita simpulkan bahwa dengan adanya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja akan membuat kinerja pegawai juga meningkat sehingga apa yang ingin di capai dalam pekerja dapat tercapai. Dari hasil pengujian keempat (uji f) dengan hasil P value 0,000 yang nilai ini lebih kecil dari signifikansi 5%, sehingga dapat dikatakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 36 responden pegawai di Puskesmas Madandan, Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja adanya bukti untuk menerima H4.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nani Harwati (2021) dengan hasil penelitiannya menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Karangayar Kebumen. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zeni Nanda Wardana Much. Riyadus Solichin (2021) dengan hasil penelitiannya menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada UPT Puskesmas Sempor 2.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di Puskesmas Madandan, Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di Puskesmas Madandan, Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di Puskesmas Madandan, Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja
4. Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di Puskesmas Madandan,

Kecamatan Rantetayo, Tana Toraja

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D, S (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Punggulan Kabupaten Banjarnegara) . *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* Vol. 2, No. 1, Universitas Sains Al- Qur'an Wonosobo.
- Apridani, A., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021). Pengaruh kebutuhan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Jurnal Lingkungan dan Manajemen* , 2 (1), 82-88.
- Araujo, BBN (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi* , 21 (1), 1-8.
- Arifin, S., Barlian, NA, & Hidayat, Z. (2018, Agustus). Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumbersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang. Dalam *Kemajuan Konferensi* (Vol. 1, No. 1, hlm. 480-487).
- Azis, MA (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Penganda: Jurnal Magister Manajemen* , 1 (1).
- Damayanti, K. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar. *Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi (KOMPILEK)* , 6 (1), 40-52.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora* , 5 (1).
- Fitriani, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt. Sawit Riau Makmur Pks Teluk Mega Kabupaten Rokan Hilir. *Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Harlie, M. (2012). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap pegawai negeri sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen* , 10 (4), 860-867.
- Hasibuan, JS, & Silvya, B. (2019, Desember). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, hlm. 134-147).
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci: Pebi
- Julianto, S.Sos., Mm., Cht. *Jurnal Administrasi Nusantara* , 2 (1), 42-58.

- Lengkong, GC, Rumayar, AA, & Maramis, FR (2018). Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja di Puskesmas Kakaskasen kota Tomohon. KESMAS , 7 (4).
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi , 3 (2), 94-103.
- Lupita, DW, Rismayadi, B., & Anggela, FP (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan (Studi Kasus Pada Puskesmas Di Kecamatan Kotabaru Karawang). Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif , 5 (1), 61-73.
- Nabawi, R. (2019). Mempengaruhi lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen , 2 (2), 170-183.
- Nasution, YA, & Basem, Z. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kinerja Lingkungan Kerja terhadap Pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar. Jurnal Riset Manajemen Indonesia , 2 (2), 87-93
- Pangarso, A., & Susanti, PI (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat.
- Putra, AD, Diah, YM, & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Gunung Kemala (Disertasi Doktor, Univ Rini, ES, & Syaharuddin, S. (2018, Desember). pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam Forum Ekonomi (Vol. 20, No. 2, hlm. 81-86).ersitas Sriwijaya).
- Salma, S. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai honor lepas di Puskesmas di kabupaten morowali. Katalog , 4 (8).
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. Jurnal Ilmu Manajemen , 1 (4), 1245-1253.
- Sofyan, DK (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. Jurnal Teknik Industri , 2 (1).
- Sulistiawan, D., Riadi, SS, & Maria, S. (2017). Mempengaruhi budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja , 14 (2), 61-69.
- Sunarsi, Denok, dkk. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari persada di jakarta." Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi . Vol. 5. No.1. 2020.
- Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Kinerja Terhadap Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. Derivatif: Jurnal Manajemen , 12 (2).
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul. Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha , 23 (2), 121-137
- Wulandari, PAA, & Bagia, IW (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas. Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis , 2 (2), 251.

