

PERAN LINGKUNGAN FISIK, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM MEMBERI DAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI

Aprillia Intan Wijayanti¹; Dian Ayu Liana Dewi²

Universitas YPPI Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah^{1,2}

Email : intanwijayanti645@gmail.com¹; dianayu.lianadewi@gmail.com²

ABSTRAK

Pusat kesehatan masyarakat merupakan suatu instansi kesehatan pemerintah yang berperan menjaga kesehatan masyarakat. Mewujudkan suatu visi misi organisasi perlu adanya SDM yang unggul dan berkualitas. Studi ini dilaksanakan guna memberi informasi mengenai keterkaitan lingkungan fisik, motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode yang dipilih. Jenis data studi yang digunakan ialah data subjek dan sumber data ialah data primer. Populasi dalam studi ini melibatkan 40 orang pegawai. Teknik yang dilibatkan dalam penarikan sampel adalah sampel jenuh. Kuesioner merupakan alat yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam studi ini. Uji instrumen, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji determinasi berperan sebagai teknik analisis data. Studi ini memiliki temuan dimana variabel lingkungan fisik memberi hubungan negative tidak signifikan pada kinerja pegawai, sedangkan pada variabel motivasi dan disiplin memberi hubungan secara parsial positif tidak signifikan pada kinerja pegawai. Temuan uji determinasi menunjukkan ketiga variabel yang digunakan dalam studi penelitian hanya menyumbang 38,6%, sisanya disebabkan oleh dampak penyebab lain yang tidak dimuat di dalam studi ini.

Kata kunci : Lingkungan Fisik; Motivasi; Disiplin; Kinerja

ABSTRACT

The public health center is a government health institution that plays a role in maintaining public health. Realizing an organization's vision and mission requires superior and high-quality human resources. This study was conducted to provide information on the relationship between the physical environment, motivation, and work discipline with the performance of employees at the UPT Puskesmas Gunem, Rembang Regency. This study uses a quantitative approach as the chosen method. The type of data is subject data and the source of data is primary data. The population in this study involves 40 officers. The technique involved in the sample selection is a saturated sample. The questionnaire is the tool used as a data collection technique in this study. Instrument testing, multiple linear regression testing, hypothesis testing, and determination testing serve as data analysis techniques. This study has findings where the physical environment variable has a negative insignificant relationship with employee performance, while the motivation and discipline variables have a partially positive insignificant relationship with employee performance. The findings of the determination test show that the three variables used in the research study only contribute 38.6%, while the remaining portion is caused by other factors not included in this study.

Keywords : Physical Environment; Motivation; Discipline; Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama bagi eksistensi pengorganisasian, dengan titik fokusnya yaitu pegawai. Setiap organisasi selalu ada tuntutan dalam melaksanakan pekerjaan dengan keefektifan serta keefisienan yang tinggi. Kemajuan organisasi ditentukan oleh kinerja SDM pada suatu organisasi. Dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsinya Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat tinggi, cerdas serta tim yang bisa bekerja sama yang terarah untuk menghasilkan potensi yang terbaik dalam tercapainya suatu tujuan organisasi (Norawati, 2023). Dalam menjalankan tujuannya, organisasi membutuhkan pegawai yang kinerjanya tinggi. Menurut Usdeka et al. (2021) gambaran tentang hasil gapaian suatu kegiatan, program, atau aturan dalam mencapai tujuan disebut kinerja. Dalam pelaksanaan pekerjaan, satu hal yang harus diperhatikan adalah keberhasilan kinerja sesuai standar kinerja yang ditetapkan dan kesesuaiannya dengan tujuan perusahaan. Lingkungan fisik, motivasi, dan disiplin kerja adalah beberapa permasalahan yang dapat memberikan perubahan pada hasil kinerja.

Memperhatikan lingkungan kerja fisik pekerja akan meningkatkan semangat kerja mereka. Divia Oktora et al. (2023) berpendapat mengenai lingkungan kerja sebagai tempat dan segala keadaan yang dapat memberi perubahan pada kinerja pekerja. Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang untuk melaksanakan sesuatu dengan senang hati dan sepenuh hati sehingga hasilnya baik dan berkualitas. Menurut Usdeka et al. (2021) motivasi kerja adalah kekuatan, dorongan, atau daya penggerak untuk melakukan tindakan atau perbuatan tertentu. Salah satu arahan yang diberikan oleh atasan dan pimpinan adalah motivasi kerja yang ada pada diri pegawai. Arahan ini dimaksudkan untuk mewujudkan perilaku yang memungkinkan mencapai tujuan dan kepuasan yang baik bagi perusahaan dan individu yang bekerja di dalamnya. Disiplin kerja berarti bahwa seseorang tahu dan mematuhi semua peraturan perusahaan. Meningkatkan kedisiplinan akan berdampak baik pada pegawai maupun perusahaan. Disiplin kerja, menurut Nuriyah et al. (2022) merupakan ketaatan seseorang untuk melaksanakan peraturan yang berlaku dan bertanggung jawab sepenuhnya atas jobdesk yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.

Puskesmas Gunem merupakan instansi pelayanan kesehatan yang berada di wilayah Kecamatan Gunem, Kabupaten Rembang yang memiliki 40 orang pegawai

yang berperan aktif dalam memberi pelayanan kesehatan pada masyarakat Kecamatan Gunem. Disiplin kerja di Puskesmas Gunem menunjukkan dalam bulan Juli 2023 – Januari 2024 ada 5 pegawai sakit, 4 pegawai ijin, 11 pegawai cuti dan 4 pegawai dinas luar yang dapat dilihat pada Tabel 1. Tidak ada pegawai yang alpa, para pegawai ingin menunjukkan kinerja yang baik yang berdampak pada kemajuan kualitas layanan Puskesmas Gunem. Namun, hasil wawancara menunjukkan hal yang berbeda dimana beberapa pegawai mengakui bahwa lingkungan kerja menjadi kendala bagi mereka dalam melaksanakan tugas seperti kebisingan dan suhu udara yang panas yang membuat mereka tidak bisa berkonsentrasi, meskipun mereka mendapat dorongan dan kepercayaan penuh dari atasan dalam melaksanakan tugas.

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan temuan hasil penelitian yang berbeda, dimana hasil-hasil temuan tersebut dijadikan acuan dalam studi ini. Hasil penelitian Divia Oktora et al. (2023) menunjukkan lingkungan kerja berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan. Ini berbeda dari temuan Anshar et al. (2023) dimana lingkungan kerja berdampak tidak signifikan pada kinerja karyawan. Dalam studi lain, Naimah & Nurhidayati (2023) menemukan lingkungan kerja fisik tidak memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Studi yang dilaksanakan Palupi et al. (2022) memberi temuan dimana motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sebaliknya, temuan Usdeka et al. (2021) memperlihatkan motivasi kerja dampak yang tidak signifikan pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian lain Lailatur Rizki (2023), menemukan motivasi kerja berdampak tidak signifikan pada penurunan kinerja karyawan. Temuan Nuriyah et al. (2022) memperlihatkan disiplin kerja mempunyai dampak positif signifikan pada kinerja karyawan. Sebaliknya, temuan dari Sahur (2021) dimana disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lain, Jopanda (2019) menemukan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Sehingga, penelitian lebih mendalam perlu dilakukan untuk mengkonfirmasi teori-teori sebelumnya serta adanya fenomena yang terjadi terkait keadaan kinerja antara data dan realitas yang berbeda, maka tujuan studi ini adalah untuk mengetahui hubungan yang diberikan oleh lingkungan fisik, motivasi dan disiplin kerja pada kinerja pegawai UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang.

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan menyatakan bahwa ada hubungan antara sasaran dan kinerja. Sasaran adalah tingkat kinerja atau tujuan yang ingin dicapai seseorang (Kusumaningsih & Tahwin, 2022). Jika seseorang berkomitmen pada sasaran tertentu, itu akan mempengaruhi tindakannya dan kinerjanya.

Kinerja

Kinerja, menurut Fitri et al. (2023) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang ketika mereka melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab mereka. Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, independen, dan efektif adalah indikator kinerja karyawan.

Lingkungan Fisik

Menurut Danar Rizky Prabandaru (2022) lingkungan kerja fisik dikelompokkan dari semua hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat memberi perubahan tentang bagaimana mereka melaksanakan tugas yang diembannya. Berikut ini adalah indikator lingkungan kerja fisik: cahaya, warna, udara dan suara.

Motivasi

Menurut Laksono & Wilasittha (2021) motivasi kerja adalah kemauan yang berasal dari dalam diri seseorang atau individu untuk melakukan aktivitas dengan tulus, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas. Balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pengakuan atasan adalah indikator motivasi yang digunakan.

Disiplin Kerja

Menurut Istiqlali & Lukiarti (2024) disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi aturan sosial dan perusahaan yang berlaku. Di bawah ini adalah indikator disiplin kerja: tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, keadilan, keyakinan dan sanksi.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan Lingkungan Fisik dengan Kinerja

Trisna & Guridno (2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat di mana orang bekerja secara individual atau dalam kelompok. Ada kemungkinan bahwa Anda akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik Anda jika tempat kerja Anda memiliki suasana kerja yang nyaman, sehingga sesuai dengan pencapaian pekerjaan yang diinginkan. Lingkungan kerja fisik dengan suasana yang kondusif akan

menimbulkan rasa nyaman yang berdampak pada meningkatnya konsentrasi pegawai yang dapat meningkatkan kinerja. Dilihat dari goal setting theory lingkungan kerja fisik akan menentukan kenyamanan pegawai. Lingkungan kerja fisik harus menjadi perhatian bagi perusahaan atau organisasi karena berdampak pada produktivitas kerja seseorang, jika lingkungan kerja terjaga kebersihannya dan nyaman maka besar kemungkinan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya jika lingkungan kerja kotor dan tidak nyaman maka besar kemungkinan dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hal ini diperkuat oleh temuan Jufri et al. (2020) yang memperlihatkan lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja.

H₁ : Diduga lingkungan fisik memberi hubungan positif signifikan pada kinerja pegawai

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Motivasi kerja disebut sebagai pendorong perilaku seseorang untuk melaksanakan kegiatan tertentu. Menurut Azizah et al. (2019) definisi dari motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu untuk melakukan kegiatan dengan kesungguhan dan senang hati, akibatnya dapat menciptakan kualitas dan hasil yang baik. Motivasi kerja seperti bonus, pujian dan kenaikan jabatan yang diperoleh karyawan akan menambah semangat karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut teori penetapan tujuan, penetapan tujuan melibatkan pembuatan rencana tindakan untuk mendorong dan memandu seseorang atau kelompok menuju suatu tujuan. Penempatan tujuan dapat dipandu melalui motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan yaitu meningkatnya hasil kinerja. Hal ini diperkuat dari hasil temuan Rosdyanti & Suwanto (2020) yang memperlihatkan motivasi memberi dampak positif signifikan pada kinerja pegawai.

H₂ : Diduga motivasi memberi hubungan positif signifikan pada kinerja pegawai.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja didefinisikan sebagai alat untuk memperbaiki sikap dan kesadaran karyawan untuk melaksanakan aturan dan norma sosial di tempat kerja, menurut Yulistina & Tahwin (2024) dalam pelaksanaan pekerjaan, penting bagi karyawan untuk mentaati aturan-aturan atau norma-norma yang ditetapkan, dengan mentaati aturan-aturan yang ada karyawan akan terhindar dari risiko-risiko yang mungkin terjadi di tempat kerja, selain itu hasil dari pekerjaan itu sendiri dapat memiliki kualitas yang lebih baik. Tingginya rasa disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan hasil pekerjaan,

dan sebaliknya kurangnya rasa disiplin kerja dapat menurunkan hasil pekerjaan karyawan. Menurut teori tujuan setting, disiplin kerja yang baik memperlihatkan seberapa besar tanggung jawab karyawan pada tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, mereka akan berusaha sepenuh hati untuk menyelesaikan jobdesk yang diberikan kepada mereka, yang dapat membantu meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Usdeka et al. (2021) memperkuat pernyataan yang diuraikan dimana hasil penelitian memiliki temuan dimana disiplin kerja memberi hubungan positif signifikan pada kinerja.

H3 : Diduga disiplin kerja memberi hubungan positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan sebagai metode dalam studi ini dengan menggunakan survei. Studi dilaksanakan di UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang. Menurut Basuki & Prawotob (2019) data subjek merupakan data yang terdiri dari opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik individu atau kelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Sementara itu, data primer adalah jenis data yang digunakan karena didapatkan secara langsung oleh orang yang berkaitan dengan penelitian. Sumber data primer termasuk informan, yaitu sumber-sumber seperti responden

Studi ini melibatkan 40 karyawan UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang sebagai populasi penelitian. Sebuah sampel, juga dikenal sebagai sampel jenuh, diambil secara keseluruhan. Data dikumpulkan melalui kuesioner, di mana responden diberi angka 5 yang diartikan mempunyai jawaban sangat setuju hingga angka 1 yang diartikan sangat tidak setuju. Uji instrumen, regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji determinasi dilaksanakan untuk mengolah dan menganalisis data yang diperoleh.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Deskripsi Responden

Peneliti melakukan kegiatan penelitian pada pegawai UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Uji Instrumen

Menggunakan instrumen untuk menguji keandalan dan kepercayaan kuesioner melalui uji validitas dan reliabilitas. Kuesioner yang dianggap valid dan reliabel dianggap baik jika telah lulus uji instrumen. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Keabsahan pernyataan yang digunakan untuk mengungkap keadaan diuji melalui uji validitas. Setelah nilai signifikansi tidak lebih dari 0,05, pernyataan dianggap valid. Terdapat 44 pernyataan dalam tes ini, yang mencakup faktor lingkungan fisik, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 3, Tabel 4, Tabel 5 dan Tabel 6 yang menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner dinyatakan valid dalam masing-masing tabel karena memiliki nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilalui guna untuk mengetahui kehandalan kuesioner yang digunakan. Kuesioner yang handal jika seluruh variabel yang digunakan mempunyai angka cronbach alpha $> 0,7$ atau 70% dan jika $\leq 0,7$ atau 70% maka artinya tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas Tabel 7 memperlihatkan bahwa setiap variabel yang digunakan mempunyai angka *cronbach alpha* lebih dari 0,7, hal ini diasumsikan semua variabel ditunjukkan sebagai reliabel. Dengan demikian, kuesioner dapat dianggap dapat diandalkan sebagai metode pengumpulan data.

Analisis Regresi Linier Berganda

Basuki & Prawoto (2019) menyatakan bahwa regresi linier berganda adalah model persamaan yang mengikutsertakan lebih dari satu faktor bebas. Persamaan yang diperoleh dalam studi ini dapat dilihat pada Tabel 8 pada kolom β (koefisien beta) dengan persamaan sebagai berikut:

$$KP : 15,530 - 0,015 LKF + 0,208 MK + 0,291 DK$$

Keterangan:

- KP : Kinerja Pegawai
- LKF : Lingkungan Fisik
- MK : Motivasi Kerja
- DK : Disiplin Kerja

Nilai constanta sebesar 15,530, artinya ketiga variabel independen yang mencakup lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap konstan maka kinerja pegawai mempunyai angka senilai 15,530. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar -0,015, yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja

fisik meningkat sebesar satu unit, nilai kinerja pegawai akan turun sebesar 0,015. Sebaliknya, angka koefisien regresi motivasi kerja senilai 0,208, maka setiap peningkatannya akan meningkatkan kinerja dengan nilai yang sama. Begitu juga dengan variabel disiplin kerja dimana variabel tersebut mempunyai nilai positif senilai 0,291, yang berarti bahwa setiap peningkatannya maka kinerja juga meningkat dengan nilai yang sama. Dari persamaan-persamaan yang diuraikan, faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja.

Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis digunakan uji statistik. Menurut Ghozali (2020) untuk menunjukkan pengaruh masing-masing faktor bebas pada faktor terikat uji statistic t, atau uji persial, digunakan. Sebagai hasilnya, tabel 8 dapat diuraikan sebagai berikut:

Hasil uji hipotesis pertama memperlihatkan koefisien regresi (β) variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan arah negatif senilai -0,015 dan disertai angka signifikansi 0,920 melebihi 0,05. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak signifikan berdampak negatif pada kinerja pegawai UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang. Akibatnya, H1 yang diajukan tidak terbukti atau ditolak. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa angka koefisien regresi (β) variabel motivasi kerja menampilkan arah positif senilai 0,208 disertai angka signifikansi 0,193, melebihi standart 0,05. Ini memperlihatkan motivasi kerja memberi efek positif pada kinerja pegawai UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang namun tidak signifikan. Akibatnya, H2 yang diajukan tidak terbukti atau ditolak. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa koefisien regresi (β) variabel disiplin kerja menunjukkan arah positif, dengan nilai 0,291 angka signifikansi 0,064 melebihi standart 0,05. Ini memperlihatkan disiplin kerja tidak signifikan berdampak positif pada kinerja pegawai UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang. Akibatnya, H3 yang diajukan tidak terbukti atau ditolak.

Uji Determinasi

Dalam penelitian ini, uji determinasi dilaksanakan guna mengevaluasi kemampuan variabel-variabel independen dapat menerangkan variabel dependen. Uji determinasi ini dilakukan dengan determinasi yang disesuaikan R². Hasil uji tersebut disajikan dalam Tabel 9 yang memperlihatkan hanya ketiga variabel independen

lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai sebesar 38,6%. Faktor lain yang tidak dibahas dalam kegiatan studi ini menyumbang 61,4% dari total.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan fisik memberi efek negatif tidak signifikan pada kinerja pegawai UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang. Artinya, peningkatan lingkungan kerja fisik mempunyai dampak yang sangat kecil pada penurunan kinerja. Secara teori, lingkungan kerja merupakan lokasi dimana karyawan melaksanakan pekerjaan dengan semua berkakas diperlukan untuk melakukannya. Misalnya, kebersihan, penerangan (cahaya), pewarnaan, dll (Ardyansach et al., 2024). Kenyamanan lingkungan kerja tentu saja akan meningkatkan hasil kinerja, namun temuan ini bertolak dari teori tersebut dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan fisik yang ada dilingkup UPT Puskesmas Gunem justru menurunkan kinerja pegawai meskipun tidak signifikan. Hasil ini tidak sejalan dengan arah *goal setting theory* terkait lingkungan kerja fisik dengan kinerja meskipun pengaruhnya sangat kecil. Hubungan negatif yang terjadi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai disebabkan sebagian pegawai belum sepenuhnya mampu berkonsentrasi pada lingkungan yang ramai mengingat banyaknya pasien rawat jalan pada setiap harinya sehingga kinerja pegawai menurun, namun dedikasi profesi sebagai tanggungjawab pegawai pada pasien dan pelayanan masyarakat yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai tidak signifikan. Temuan ini mendukung temuan dari Naimah & Nurhidayati (2023) yang memperlihatkan lingkungan kerja fisik berdampak negatif tidak signifikan pada kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang. Artinya, peningkatan kerja mempunyai dampak yang sangat kecil pada naiknya hasil kinerja pegawai. Menurut Syakur et al. (2023) motivasi adalah ide tentang kekuatan dalam diri seseorang yang dapat memengaruhi tindakan mereka. Penelitian ini menemukan bahwa kinerja karyawan akan ditingkatkan oleh motivasi yang baik, baik dalam diri maupun di luar keadaan mereka. Namun, pengaruh motivasi tidak signifikan. Temuan ini selaras dengan arah *goal setting theory* meskipun tidak signifikan. Tidak signifikannya motivasi kerja pada hasil

penelitian ini disebabkan tanggungjawab profesi yang dirasa sangat penting daripada motivasi itu sendiri. Motivasi yang tinggi dalam pekerjaan memang sudah menjadi keharusan yang harus dimiliki untuk menimbulkan semangat kerja, namun dalam menangani pasien dan pelayanan masyarakat tanggungjawab menjadi faktor utama sehingga motivasi saja tidak cukup untuk mendukung dalam proses peningkatan hasil kinerja. Temuan ini selaras dengan temuan Usdeka et al. (2021) dimana motivasi berdampak positif tidak signifikan pada kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja memberi dampak positif tidak signifikan pada kinerja pegawai. Artinya, peningkatan disiplin kerja mempunyai dampak yang sangat kecil pada naiknya kinerja pegawai. Menurut penelitian ini, karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Namun, temuan studi ini memperlihatkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja, sesuai dengan goal setting theory tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja. Tidak signifikannya hasil penelitian ini disebabkan karena kompetensi yang dimiliki pegawai sudah baik dan sangat percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki sehingga mengabaikan SOP yang ada, sehingga disiplin kerja baik merupakan suatu keharusan tetapi tidak menjadi penentu pada peningkatan hasil kinerja seseorang secara signifikan. Temuan ini sesuai dengan temuan Sahur (2021) dimana disiplin kerja berdampak positif tidak signifikan pada kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Studi ini memberi temuan yang menjawab tujuan dilakukan studi ini yaitu pada variabel lingkungan fisik secara individu berdampak negatif tidak signifikan pada kinerja pegawai. Berbeda dengan motivasi yang mempunyai efek positif tidak signifikan pada kinerja. Disiplin kerja secara individu berdampak tidak signifikan pada kinerja pegawai. Ketiga variabel independen yang digunakan hanya menjelaskan 38,6%.

Dari temuan studi ini maka saran yang diberikan diharapkan pernyataan dalam kuesioner dapat lebih mudah dipahami oleh responden, selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain seperti tanggungjawab profesi, kompetensi dan lain-lain agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih lengkap guna menyempurnakan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshar, N., Hamid, M., & Muin, S. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*, 5(1), 46–57. <https://doi.org/10.47354/mjo.v5i1>
- Ardyansach, M. B., Dewi, D. A. L., Tahwin, M., & Mahmudi, A. A. (2024). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSI ARAFAH REMBANG M. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 10(01), 22–31. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47686/bbm.v10i1.654>
- Azizah, N., Murgiyanto, M., & Nugroho, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(2), 240. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v15i2.683>
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2019). Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis. In *PT Rajagrafindo Persada*.
- Danar Rizky Prabandaru. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Negeri 6 Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 254–261. <https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.91>
- Divia Oktora, Arga Sutrisna, & Arif Arif. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikalong Kab. Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 293–311. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.1290>
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2912>
- Istiqlali, H. N., & Lukiarti, M. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 22–29. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3447>
- Jopanda, H. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Strategi Inisiatif Media Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v3i2.121>
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal EMA*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.43>
- Kusumaningsih, N., & Tahwin, M. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 8(2), 38–47. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47686/bbm.v8i1.457>
- Lailatur Rizki, V. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Jambesari. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 4(2), 1–12. <https://doi.org/10.34012/jebim.v4i2.3233>
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Naimah, N. N., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi,

- Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3427–3432. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2061>
- Norawati, N. (2023). *Kinerja Pegawai Dilihat dari Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja*. 1–16. <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/w7gc3>
- Nuriyah, S., Qomariyah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen ...*, 6(1), 14–31. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1768>
- Palupi, D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Wika Daerah Cilacap. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1466–1484. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1152>
- Rosdyanti, T., & Suwanto. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PUSKESMAS PURBOLINGGO LAMPUNG TIMUR. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 14(1), 89–98. <https://doi.org/10.24127/jm.v14i1.442>
- Sahur, M. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 4(1), 3565–3579. <https://doi.org/10.55606/jurrish.v1i1.15>
- Syakur, A., Tahwin, M., Dewi, D. A. L., & Sodiq, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kragan Ii Kabupaten Rembang. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 2(03), 312–319. <https://doi.org/10.34152/emba.v2i03.889>
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Usdeka, F., Widyastuti, I., & Handani, D. (2021). *JASIORA Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kabupaten Tebo*. 4(3), 54–65.
- Yulistina, E. S., & Tahwin, M. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kelurahan Se Kabupaten Rembang. *Jesya*, 7(1), 765–777. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1459>

TABEL DAN GAMBAR

Tabel 1 Data Presensi Pegawai UPT Puskesmas Gunem Kabupaten Rembang Bulan Juli 2023 – Januari 2024.

| No | Bulan | Jumlah Pegawai | Kehadiran | | | | |
|-------|-----------|----------------|-----------|---|---|----|----|
| | | | S | I | A | CT | DL |
| 1 | Juli | 40 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 2 | Agustus | 40 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 |
| 3 | September | 40 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| 4 | Oktober | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 5 | November | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | Desember | 40 | 3 | 1 | 0 | 5 | 2 |
| 7 | Januari | 40 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Total | | | 5 | 4 | 0 | 11 | 4 |

Sumber: UPT Puskesmas Gunem Rembang, 2024.

Keterangan: S = Sakit

I = Ijin
A = Alfa
CT = Cuti
DL = Dinas Luar

Tabel 2 Karakteristik Responden

| Karakteristik | | Jumlah (Orang) | Persentase |
|----------------|-------------|----------------|------------|
| Usia | > 55 tahun | 2 | 5% |
| | 46-55 tahun | 8 | 20% |
| | 36-45 tahun | 8 | 20% |
| | 25-35 tahun | 13 | 32,5% |
| | < 25 tahun | 9 | 22,5% |
| | Total | 40 | 100% |
| Masa Kerja | > 30 tahun | 2 | 5% |
| | 21-30 tahun | 10 | 25% |
| | 11-20 tahun | 11 | 27,5% |
| | 5-10 tahun | 6 | 15% |
| | < 5 tahun | 11 | 27,5% |
| | Total | 40 | 100% |
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 15 | 37,5% |
| | Perempuan | 25 | 62,5% |
| | Total | 40 | 100% |
| Status Pegawai | ASN | 34 | 85% |
| | NON ASN | 6 | 15% |
| | Total | 40 | 100% |
| Pendidikan | SMA/SMK | 8 | 20% |
| | D4/D3 | 10 | 25% |
| | S1 | 18 | 45% |
| | S2 | 4 | 10% |
| | Total | 40 | 100% |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Fisik

| No. | Pernyataan | Nilai Sig. | Standart (<0,05) | Keterangan |
|-----|--|------------|------------------|------------|
| 1 | Pencahayaan didalam ruang kerja baik | 0,000 | | |
| 2 | Adanya jendela membuat pencahayaan diruang kerja cukup baik | 0,000 | | |
| 3 | Diruang kerja tidak terdapat jendela | 0,000 | | |
| 4 | Warna dinding di ruang kerja saya membantu saya berkonsentrasi | 0,000 | | |
| 5 | Dinding ruang kerja saya memiliki warna yang membuat saya merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan | 0,001 | < 0,05 | Valid |
| 6 | Temperatur udara didalam ruangan kerja sejuk | 0,000 | | |
| 7 | Terdapat ventilasi udara di ruangan kerja | 0,000 | | |
| 8 | Tidak ada ventilasi udara di ruang kerja saya yang membuat udara menjadi pengap | 0,001 | | |
| 9 | Saya mampu berkonsentrasi meskipun keadaan sedang ramai | 0,000 | | |

Sumber: Data SPSS diolah, 2024

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Moivasi

| No. | Pernyataan | Nilai Sig. | Standart (<0,05) | Keterangan |
|-----|--|------------|------------------|------------|
| 1 | Saya bekerja dengan giat untuk mendapatkan promosi jabatan | 0,000 | < 0,05 | Valid |

| | | |
|----|--|-------|
| 2 | Adanya <i>reward</i> yang diberikan oleh atasan saya merasa semangat bekerja | 0,000 |
| 3 | Saya senang, rekan kerja saya responsif | 0,002 |
| 4 | Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena suasana kerja ditempat kerja saya nyaman dan bersih | 0,000 |
| 5 | Puskesmas menyediakan fasilitas yang memadai untuk para pegawainya | 0,000 |
| 6 | Puskesmas menyediakan fasilitas yang mendukung pekerjaan pegawainya | 0,000 |
| 7 | Saya bekerja dengan giat untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan | 0,000 |
| 8 | Saya bekerja penuh dengan semangat untuk memenuhi target yang telah ditetapkan | 0,001 |
| 9 | Atasan selalu memuji hasil pekerjaan saya | 0,000 |
| 10 | Saya bekerja dengan baik untuk mendapatkan penilaian yang baik dari atasan | 0,000 |
| 11 | Atasan tidak pernah memuji hasil pekerjaan pegawainya | 0,004 |

Sumber: Data SPSS diolah, 2024.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

| No. | Pernyataan | Nilai Sig. | Standart (<0,05) | Keterangan |
|-----|--|------------|------------------|------------|
| 1 | Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya | 0,000 | | |
| 2 | Saya melaksanakan pekerjaan dengan tujuan yang telah ditetapkan | 0,000 | | |
| 3 | Pimpinan saya dapat memberikan contoh yang baik bagi bawahannya | 0,000 | | |
| 4 | Pimpinan saya mempunyai sikap disiplin yang dapat dicontoh oleh pegawainya | 0,000 | | |
| 5 | Pimpinan saya mempunyai sikap yang tidak disiplin dan tidak bisa memberikan contoh yang baik bagi bawahannya | 0,000 | | |
| 6 | Kebijakan organisasi yang diambil mengedepankan sistem keadilan | 0,000 | | |
| 7 | Pimpinan saya selalu bersikap adil dan tegas kepada para pegawai | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| 8 | Pimpinan saya tidak bisa bersikap adil kepada para pegawai | 0,000 | | |
| 9 | Pemimpin memberikan hukuman sesuai dengan pelanggaran peraturan yang dilakukan pegawai | 0,004 | | |
| 10 | Pemimpin selalu tegas dalam menjalankan aturan yang berlaku | 0,000 | | |
| 11 | Pimpinan tidak bisa berperilaku tegas dalam menjalankan aturan yang berlaku | 0,000 | | |
| 12 | Saya mengetahui macam-macam larangan yang akan dikenakan sanksi | 0,013 | | |
| 13 | Ketika saya melanggar aturan, saya siap menerima sanksi | 0,000 | | |
| 14 | Saya mengabaikan setiap peraturan | 0,027 | | |

Sumber: Data SPSS diolah, 2024

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

| No. | Pernyataan | Nilai Sig. | Standart (<0,05) | Keterangan |
|-----|---|------------|------------------|------------|
| 1 | Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan | 0,000 | < 0,05 | Valid |
| 2 | Saya kurang teliti dalam melakukan pekerjaan | 0,000 | | |

| | | |
|----|--|-------|
| 3 | Saya melakukan tugas dengan baik sesuai SOP | 0,000 |
| 4 | Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai Prosedur Operasional Standar (SOP). | 0,000 |
| 5 | Saya selalu gagal menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai prosedur standar operasi (SOP). | 0,005 |
| 6 | Dalam satu bulan saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan oleh pimpinan | 0,000 |
| 7 | Saya tidak sanggup memaksimalkan kinerja untuk memenuhi target yang telah ditetapkan oleh pimpinan | 0,009 |
| 8 | Saya memiliki kemampuan untuk memutuskan masalah pekerjaan secara mandiri. | 0,010 |
| 9 | Saya bekerja dengan sangat teliti | 0,000 |
| 10 | Saya bekerja dengan sangat tergesa-gesa dan ceroboh | 0,000 |

Sumber: Data SPSS diolah, 2024

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Standart (> 0,70) | Keterangan |
|------------------------|----------------------|-------------------|------------|
| Lingkungan Kerja Fisik | 0,848 | > 0,70 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,865 | | |
| Disiplin Kerja | 0,899 | | |
| Kinerja Pegawai | 0,783 | | |

Sumber: Data SPSS diolah, 2024

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.530 | 5.025 | | 3.091 | 0.004 |
| | LKF | -0.015 | 0.145 | -0.018 | -0.102 | 0.920 |
| | MK | 0.208 | 0.157 | 0.277 | 1.326 | 0.193 |
| | DK | 0.291 | 0.153 | 0.429 | 1.908 | 0.064 |

a. Dependent Variable: KP

Sumber: Data SPSS diolah, 2024.

Tabel 9 Hasil Uji Determinasi Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.658 ^a | 0.433 | 0.386 | 3.529 |

a. Predictors: (Constant), DK, LKF, MK

Sumber: Data SPSS diolah, 2024.