

Alfiana Hanifah

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa
hanifahalfiana@gmail.com

Parmin

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa
par_kbm@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja *non* fisik terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Responden dalam penelitian ini adalah sejumlah 48 pegawai UPTD Puskesmas Prembun. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis statistik, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta secara simultan variabel kedisiplinan, lingkungan kerja *non* fisik, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Lingkungan Kerja *Non* Fisik, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the effect of discipline, non-physical work environment on the performance of employees of UPTD Puskesmas Prembun. Collecting data in this study using interviews, questionnaires, and literature study. Respondents in this study were 48 employees of the Prembun Health Center UPTD. This study uses descriptive analysis techniques and statistical analysis, including validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test, and coefficient of determination using the SPSS For Windows program. The results of this study indicate that partially the discipline variable has no significant effect on performance, non-physical work environment has a significant effect on performance, and leadership style has a significant effect on performance, and simultaneously discipline variables, non-physical work environment, and leadership style affect employee performance. UPTD Prembun Health Center.

Keywords: *Discipline, Non-Physical Work Environment, Leadership Style, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia bagi organisasi merupakan pilihan yang sangat strategis untuk dilakukan, sebab dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan terbentuk satuan kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan nilai tambah perusahaan. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia

merupakan aset yang paling penting dalam keberhasilan kinerja. Banyaknya persaingan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadikan perusahaan harus selalu beradaptasi secara terencana, terarah, efektif, dan efisien demi terwujudnya tujuan organisasi yang unggul dan siap bersaing. Sebuah tujuan organisasi akan tercapai apabila memiliki sumber daya manusia yang unggul dan

berkualitas. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki organisasi secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi. Sumber daya manusia tersebut dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang ada diberbagai instansi salah satunya puskesmas.

Pusat kesehatan masyarakat atau biasa disebut puskesmas, merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai kesehatan masyarakat. Sebagai pelaku pelayanan kesehatan, puskesmas sangat penting untuk mengutamakan pelayanan untuk masyarakat. Pegawai selalu dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terbaik demi mempertahankan citra positif puskesmas di mata masyarakat, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia Puskesmas sangat menjaga kinerja pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena penting bagi pelayanan masyarakat untuk selalu memperhatikan tingkat kinerja pegawai. Hal tersebut bertujuan agar karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi Puskesmas.

Menurut Nurjaya et al (2021) dalam Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan sebuah pola yang dilakukan untuk meninjau evaluasi kinerja para karyawan yang dilakukan secara terus menerus agar mampu memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja.

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Prembun Tahun 2020

| Unsur Penilaian | Capaian |
|-----------------|---------|
| SKP 2018 | 81,65% |
| SKP 2019 | 81,76% |
| SKP 2020 | 81,81% |

Sumber: Laporan Kinerja UPTD Puskesmas Prembun 2020

Berdasarkan tabel 1, capaian kinerja pegawai pada tahun 2020 pada UPTD Puskesmas Prembun berdasarkan penilaian SKP PNS dan Non PNS sudah baik, namun belum maksimal. Hal ini terjadi dikarenakan program kinerja Puskesmas Prembun terhambat adanya kemunculan wabah Covid-19 yang berdampak pada kinerja pegawai menjadi terbatas dalam pencapaiannya. Akan tetapi, UPTD Puskesmas Prembun terus melakukan perbaikan kinerja pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam melakukan pelayanan masyarakat, semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kepercayaan masyarakat.

Salah satu faktor kinerja adalah kedisiplinan. Menurut Saydam (1996:284) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaanseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlakudisekitarnya, efisien kerja diperlukan adanya jam kerja yang produktif bagikaryawan. Didalam upaya menetapkan suatu disiplin pegawai yang menyangkutpenetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan, danperaturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan harus dipatuhi oleh pegawai selama dalam instansi atau organisasi.

Tabel 2. Data Kehadiran Bulan Mei – Oktober 2021

| Bulan | Prosentase |
|-----------|------------|
| Mei | 98% |
| Juni | 95% |
| Juli | 88% |
| Agustus | 96% |
| September | 98% |
| Oktober | 97% |

Sumber: UPTD Puskesmas Prembun 2021

Berdasarkan data kehadiran yang diperoleh dari Puskesmas Prembun absensi yang dilakukan pegawai sudah baik, hal ini dapat dilihat dari prosentase kehadiran sudah melebihi 95%, namun dibulan Juli terjadi kehadiran kurang dari 90% dikarenakan beberapa pegawai diharuskan melakukan isolasi mandiri guna meminimalisir dari terjadinya penularan covid-19. Kehadiran yang tidak pernah 100% setiap bulannya terjadi karena pegawai Puskesmas Prembun mengambil izin, sakit, dan cuti tahunan. Dalam hal ini, pegawai Puskesmas Prembun tidak ada yang melakukan absen kerja dengan tanpa keterangan, dikarenakan kedisiplinan di Puskesmas sudah diatur sesuai dengan SOP dan diberlakukan sanksi berupa denda bagi yang melanggar.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja *non* fisik. Menurut Sedarmayanti (2001:31) lingkungan kerja *non* fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja dengan suasana kekeluargaan antara sesama rekan kerja atau atasan akan membuat karyawan menjadi nyaman, hal ini menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan juga meningkat.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala TU Puskesmas Prembun, bahwa sehubungan dengan lingkungan kerja *non* fisik yang ada di puskesmas sudah baik, hal ini terbukti dengan suasananyaman dalam bekerja, semangat kerja tinggi, serta pegawai tidak merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, hubungan pegawai dengan rekan kerja dan atasan terkadang mengalami perbedaan pendapat, hal ini tidak berdampak besar bagi kinerja. Lingkungan kerja

non fisik harus selalu dijaga oleh semua pegawai, supaya kinerja dari pegawai tidak mengalami penurunan melainkan diharapkan mengalami peningkatan untuk menjaga kepercayaan masyarakat.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Menurut Pasaribu et al (2020) dalam Ardana (2012:181) bahwa kepemimpinan suatu organisasi akan mempengaruhi bawahannya, maka dengan kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula. Kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota dalam bekerja untuk mengambil keputusan guna percepatan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Kemampuan mempengaruhi pegawai untuk melakukan kinerja secara optimal merupakan indikator dari keberhasilan seorang pemimpin.

Hasil wawancara dengan Kepala TU Puskesmas Prembun kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Puskesmas Prembun cukup baik, karena Kepala Puskesmas Prembun menerapkan kepemimpinan direktif yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja, dan tidak ada tekanan yang mengakibatkan pegawai menjadi tertekan dalam melakukan kinerja. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan peningkatan kinerja, karena gaya kepemimpinan berdampak pada peningkatan kinerja yang meliputi peningkatan kompetensi profesional, peningkatan kompetensi kepribadian, dan peningkatan kompetensi sosial.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja *Non* Fisik, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Prembun”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka dapat didefinisikan bahwa kinerja pegawai yang dilakukan oleh UPTD Puskesmas Prembun kurang baik. Hal ini diduga disebabkan oleh faktor kedisiplinan, lingkungan kerja *non* fisik, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prembun ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prembun?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prembun?
4. Bagaimana pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prembun?

Kajian Teori dan Telaah Literatur Kedisiplinan

Menurut Wursanto (1990: 147) disiplin adalah suatu sikap ketaatan pegawai terhadap suatu aturan tertentu yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi atas dasar asasnya kesadaran unsur pemaksaan.

Adapun batasan pengukuran kedisiplinan menurut Sinambela (2018:356) disiplin kerja dibatasi pada indikator:

- 1) Frekuensi kehadiran.
- 2) Tingkat kewaspadaan karyawan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja.
- 4) Ketaatan keryawan terhadap pertauran.
- 5) Etika kerja.

Lingkungan Kerja *Non* Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan atasan.

Adapun batasan pengukuran lingkungan kerja *non* fisik menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja non fisik dibatasi pada indikator:

- 1) Prosedur kerja
- 2) Hubungan antar karyawan
- 3) Hubungan dengan atasan

Gaya Kepemimpinan

Menurut Wahyudin dan Astuti (2020) dalam Robbins (2006:432) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Berdasar uraian diatas, maka kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, penyalaras dan mengarahkan serta mengintegrasikan aktivitas-aktivitas suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk tujuan dalam situasi tertentu pula.

Adapun batasan pengukuran gaya kepemimpinan menurut Wahyudin dan Astuti (2020) dalam Wahjosumidjo (2013:154) dibatasi pada indikator:

- 1) Bersikap adil.
- 2) Memberikan sugesti.
- 3) Mendukung tercapainya tujuan.
- 4) Menciptakan rasa aman.
- 5) Sumber inspirasi.
- 6) Bersikap menghargai.

Kinerja Pegawai

Menurut Nabawi (2020) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaianpelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Adapun batasan pengukuran kinerja pegawai menurut Nabawi (2020) dalam Fadel (2007) kinerja dibatasi pada indikator:

- 1) Pemahaman atas tupoksi.
- 2) Inovasi.
- 3) Kecepatan kerja.
- 4) Keakuratan kerja.
- 5) Kerjasama.

Metode Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah variabel Kedisiplinan, Lingkungan Kerja *Non Fisik*, dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas, sedangkan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai UPTD Puskesmas Prembun. Data yang diperoleh dari UPTD Puskesmas Prembun secara keseluruhan sejumlah 48 pegawai dan metode pengambilan sample menggunakan Teknik *nonprobability sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) wawancara; (2) studi pustaka; (3) kuisisioner. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows versi 23.0*. teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statiska. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji Hipotesis; (4) Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Uji Validitas Instrumen Kedisiplinan

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Intrumen Kedisiplinan

| Butir | <i>r</i> _{hitung} | <i>R</i> _{tabel} | Signifikansi | Keterangan |
|-------|----------------------------|---------------------------|--------------|------------|
| 1. | 0,691 | 0,2845 | 0,000 | Valid |
| 2. | 0,702 | 0,2845 | 0,000 | Valid |
| 3. | 0,682 | 0,2845 | 0,000 | Valid |
| 4. | 0,744 | 0,2845 | 0,000 | Valid |
| 5. | 0,741 | 0,2845 | 0,000 | Valid |
| 6. | 0,824 | 0,2845 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh nilai *r*_{hitung} lebih besar dari *r*_{tabel} (0,2845) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga semua pertanyaan yang dipakai pada variabel Kedisiplinan dinyatakan valid (sah).

2. Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja non fisik dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

| Butir | <i>r</i> _{hitung} | <i>R</i> _{tabel} | Signifikansi | Keterangan |
|-------|----------------------------|---------------------------|--------------|------------|
| 1. | 0,911 | 0,2845 | 0,000 | Valid |
| 2. | 0,914 | 0,2845 | 0,000 | Valid |
| 3. | 0,809 | 0,2845 | 0,000 | Valid |
| 4. | 0,834 | 0,2845 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh nilai *r*_{hitung} lebih besar dari *r*_{tabel} (0,2845)

dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga semua pertanyaan yang dipakai pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dinyatakan valid (sah).

3. Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan

Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan

| Butir | <i>r</i> _{hitung} | <i>R</i> _{tabel} | Signifikansi | Keterangan |
|-------|----------------------------|---------------------------|--------------|------------|
| 1. | 0,772 | 0,2845 | 0,000 | Valid |
| 2. | 0,753 | 0,2845 | 0,000 | Valid |
| 3. | 0,726 | 0,2845 | 0,000 | Valid |
| 4. | 0,665 | 0,2845 | 0,000 | Valid |
| 5. | 0,767 | 0,2845 | 0,000 | Valid |
| 6. | 0,831 | 0,2845 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh nilai *r*_{hitung} lebih besar dari *r*_{tabel} (0,2845) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga semua pertanyaan yang dipakai pada variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid (sah).

4. Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

| Butir | <i>r</i> _{hitung} | <i>R</i> _{tabel} | Signifikansi | Keterangan |
|-------|----------------------------|---------------------------|--------------|------------|
| 1. | 0,679 | 0,2845 | 0,000 | Valid |
| 2. | 0,735 | 0,2845 | 0,000 | Valid |
| 3. | 0,758 | 0,2845 | 0,000 | Valid |
| 4. | 0,723 | 0,2845 | 0,000 | Valid |
| 5. | 0,698 | 0,2845 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh nilai *r*_{hitung} lebih besar dari *r*_{tabel} (0,2845) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga semua pertanyaan yang dipakai pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | r kritis | Keterangan |
|----------------------------|------------------|----------|------------|
| Kedisiplinan | 0,764 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,822 | 0,60 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan | 0,890 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,845 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas model regresi penelitian ini yang dilakukan dengan alat bantu SPSS 23.0 for Windows adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel Bebas | Collinearity Statistic | |
|-----------------------------------|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Kedisiplinan | 0,483 | 2,071 |
| Lingkungan kerja <i>non</i> fisik | 0,490 | 2,039 |
| Gaya kepemimpinan | 0,718 | 1,393 |

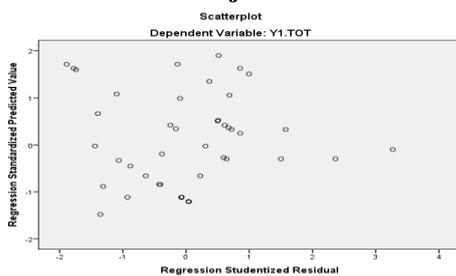
Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai tolerance diatas 0,01 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini yang dilakukan dengan alat bantu SPSS 23.0 for Windows adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



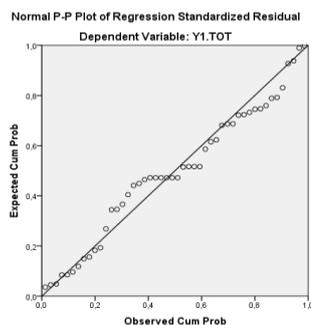
Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa titik-titik didalam scatter plot menyebar acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer diolah, 2022

berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Berikut merupakan hasil Nonparamatrix Kolmogorov-Smirnov, sbagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 48 |
| NormalParameters | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,05871479 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,086 |
| | Positive | ,086 |
| | Negative | -,052 |
| Test Statistic | | ,086 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan output diatas, terlihat bahwa Asymp.Sig.(2-failed) sebesar 0,200>0,05. Hal ini berarti data residual berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konsten. Adapun hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows 23.0. adapun hasil dari perhitungan regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardize d Coefficient | | Standardized Coefficient | | Sig |
|------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| (Constant) | 2,080 | 1,811 | | 1,148 | ,257 |
| X1 | ,132 | ,112 | ,161 | 1,182 | ,243 |
| X2 | ,298 | ,147 | ,275 | 2,035 | ,048 |
| X3 | ,391 | ,090 | ,487 | 4,360 | ,000 |

Sumber: Data Primer diolah, 2022

$$Y = 2,080 + 0,132x_1 + 0,298x_2 + 0,391x_3 + e$$

1. Konstanta (a)=2.080

Nilai konstanta atau nilai tetap pada persamaan diatas menunjukkan bahwa apanila kedisiplinan, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 2,080

2. X1=0,132

Koefisien regresi artinya variabel kedisiplinan (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika variabel kedisiplinan (X₁) mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami penambahan/kenaikan sebesar 0,132. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kedisiplinan dengan kinerja pegawai, semakin meningkat kedisiplinan maka akan menimbulkan peningkatan kinerja pegawai.

3. X2=0,298

Koefisien regresi artinya variabel Lingkungan Kerja *Non* Fisik (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika variabel lingkungan kerja non fisik (X₂) mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja pegawai akan

mengalami penambahan/kenaikan sebesar 0,298. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) dengan kinerja pegawai, semakin meningkat lingkungan kerja non fisik (X_2) maka akan menimbulkan peningkatan kinerja pegawai.

4. $X_3=0,391$

Koefisien regresi artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika variabel gaya kepemimpinan (X_3) mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami penambahan/kenaikan sebesar 0,391. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan (X_3) dengan kinerja pegawai, semakin meningkat gaya kepemimpinan (X_3) maka akan menimbulkan peningkatan kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Variabel | Signifikansi | t_{hitung} | t_{tabel} | Keterangan |
|----------------------------|--------------|--------------|-------------|------------------|
| Kedisiplinan | 0,243 | 1,182 | 2,015 | Tidak Signifikan |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,048 | 2,035 | 2,015 | Signifikan |
| Gaya Kepemimpinan | 0,000 | 4,360 | 2,015 | Signifikan |

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pengujian Hipotesis Kesatu (H1)
Pada pengujian hipotesis satu didapatkan estimasi variabel kedisiplinan dengan nilai t_{hitung} 1,182 < t_{tabel} 2,015 dengan signifikansi sebesar 0,243 > 0,05 maka ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan hipotesis ke satu (H1) dalam penelitian ini ditolak.
- Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
Pada pengujian hipotesis kedua didapatkan hasil estimasi variabel lingkungan kerja non fisik dengan nilai t_{hitung} 2,035 > t_{tabel} 2,015 dengan signifikansi sebesar 0,048 < 0,05 maka ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.
- Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)
Pada pengujian hipotesis ketiga didapatkan hasil estimasi variabel gaya kepemimpinan dengan nilai t_{hitung} 4,360 > t_{tabel} 2,015 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka ini menunjukkan bahwa variabel gaya

kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

2. Uji Simultan (Uji f)

Hasil uji f telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows 23.0 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji f) ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 97,234 | 3 | 32,411 | 22,609 | ,000 ^b |
| Residual | 63,078 | 44 | 1,434 | | |
| Total | 160,313 | 47 | | | |

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji f pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 22,609 dengan signifikansi 0,000 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedisiplinan, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Prembun.

3. Koefisien Determinasi

Berikut ini hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang diolah dengan alat bantu analisis SPSS for Windows 23.0 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,779 ^a | ,607 | ,580 | 1,19733 |

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa angka R Square sebesar 0,607 sedangkan Adjusted R Square 0,580. Hal ini berarti bahwa kontribusi dari kedisiplinan, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 58%. Sedangkan sisanya (100%-58%= 42%) dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil t_{hitung} 1,182 < t_{tabel} 2,015 dengan tingkat signifikansi 0,234 > 0,05. Hasil ini dapat membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil t_{hitung} 2,035 > t_{tabel} 2,015 dengan tingkat signifikansi 0,048 < 0,05. Hasil ini dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil t_{hitung} 4,360 > t_{tabel} 2,015 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun.

4. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian uji f diperoleh hasil f_{hitung} 22,609 > f_{tabel} 2,820 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel kedisiplinan, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun. Hal ini berarti tinggi rendahnya kedisiplinan tidak mempengaruhi kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi juga kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi juga kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun.

Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membatasi variabel kedisiplinan, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang sama, tetapi perlu menambahkan variabel lain karena dari hasil penelitian ini masih belum maksimal serta dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. Dalam memperoleh data dan penyebaran kuisisioner penulis memiliki beberapa kendala salah satunya adalah kesibukan pegawai puskesmas yang mengakibatkan penelitian terhambat.
3. Penelitian hanya dilakukan di UPTD Puskesmas Prembun, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas lokasi penelitian, seperti instansi diluar Kabupaten Kebumen.

Implikasi

1. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa kedisiplinan, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun, oleh karena itu, berikut merupakan implikasi praktis dari penelitian ini:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun. Artinya, tinggi rendah kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil dari kuisisioner variabel kedisiplinan bahwa indikator frekuensi kehadiran mendapatkan hasil yang rendah, dikarenakan tenaga kesehatan seperti dokter, bidan, dan perawat jam kerjanya fleksibel, hal ini disebabkan dokter, bidan dan perawat melakukan pekerjaan sesuai jam kerja, tetapi ketika terdapat pasien yang memerlukan tindakan emergency atau kegawatdaruratan maka tenaga medis akan siap sedia datang ke puskesmas. UPTD Puskesmas Prembun disarankan untuk terus meningkatkan kedisiplinan didalam puskesmas dengan memperhatikan jam datang dan pulang pegawai.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun. Artinya, semakin tinggi tingkat lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja pada pegawainya. Oleh karena itu, UPTD Puskesmas Prembun disarankan untuk mempertahankan lingkungan kerja non fisik yang sudah berjalan baik dalam organisasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pada saat pegawai merasa lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga timbul perasaan puas terhadap pekerjaannya dan kerjanya menjadi meningkat. UPTD Puskesmas Prembun perlu

mendukung hal ini dengan menciptakan suasana lingkungan pekerjaan yang membuat suasana aman, nyaman dan menyenangkan serta hubungan kerja yang baik antar rekan kerja.

- 3) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun. Artinya, semakin tinggi gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja pada pegawai UPTD Puskesmas Prembun. Pada penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan direktif. Gaya kepemimpinan ini terjadi karena kepala puskesmas berdiskusi terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan, untuk mengetahui terlebih dahulu masukan dari bawahan agar mendapatkan keputusan terbaik. Diharapkan kepala puskesmas dapat mempertahankan gaya kepemimpinan demokratis yang dimilikinya, karena gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yang dapat memperlancar kemajuan dari UPTD Puskesmas Prembun.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian kedisiplinan, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu kinerja pegawai dapat ditingkatkan ketika organisasi memberi dukungan dan siap untuk menghargai usaha pegawai, menciptakan lingkungan kerja non fisik yang aman, nyaman, dan menyenangkan dalam bekerja, serta menjaga hubungan kepemimpinan yang baik agar karyawan dalam bekerja merasa nyaman. Oleh karena itu organisasi perlu meningkatkan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Prembun dengan cara meningkatkan kedisiplinan, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan.

2. Implikasi Teoritis

- 1) Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian, dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipergunakan dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan agenda penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:
- 2) Secara teoritis hasil penelitian ini telah mengkonfirmasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Prembun, yaitu antara lain kedisiplinan, lingkungan kerja non fisik, dan gaya kepemimpinan. Temuan dari penelitian ini banyak mendukung berbagai penelitian yang telah ada sebelumnya.
- 3) Penelitian ini berimplikasi dalam mendorong arah riset perilaku organisasi selanjutnya dengan mempertimbangkan berbagai faktor

organisasional maupun individual lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai.

- 4) Selain itu untuk penelitian yang selanjutnya dengan topik yang sama, diharapkan dapat menguji sampel atau tempat penelitian yang lain, serta menggunakan metode yang berbeda. Sehingga dapat dilihat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang lain, dan dapat menambah pengetahuan bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. 2017. *Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)*. Diponegoro Journal of Management. Vol. 6 No. 4: 502-512
- Alex S, Nitisemo. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Batubara, S. S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero)*. Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi), Vol. 3 No. 1, 40-58
- Bernardin, H. John dan Russel. 2013. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ahli Bahasa Achmad S. Ruky. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Dewi, I. A., & Sudibya, I. G. (2006). *Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, 5, 3821-3848.
- Echdar, Saban. (2017). *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*,

Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.

- _____.2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Indrawan, I. G. A. (2018). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kustodian Sentral Efek Indonesia. Jurnal Mandiri, 2(2), 333-346.*
- Jamaludin, A. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. JABE (Journal of Applied Business and Economic), Vol. 3 No. 3, 161-169.*
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.2 No. 2, September 2019: 170-183.*
- Nimran, U.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Andi Offset.
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.*
- Pasaribu, V. L. D. Dkk. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat): Jurnal Disrupsi Bisnis Vol. 3 No. 1, Januari 2020: 96-114.*
- Rialmi, Z. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 286-293.*
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2011) *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohaeni, H. (2016). *Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Jurnal ECODEMICA, Vol. 4 No. 1, 32-47.*
- Kadarman, AM. [et al.]. (1991). *Pengantar ilmu manajemen : buku panduan untuk mahasiswa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Saydam, G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Jakarta: PT Gunung Agung
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- _____. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- _____. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Siagian dan Khair. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 1 No. 1, September 2018: 59-70.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, J. (2012). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edi. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tusholihah. dkk. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, Vol. 5 No. 2: 1-11
- Wahyudin, M., & Astuti, P. B. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, Vol. 2 No. 3, Juni 2020: 314-322.
- Wursanto, I. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Edisi Dua. Yogyakarta: Andi.
- Wursanto, Ig. 1990. *Manajemen Kepegawaian I*. Yogyakarta: Kanisius.