

ELLIS ROSAINDAH

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen

Email : ellisrosaindah14@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Karangsembung. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Karangsembung berjumlah 35. 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 26 For Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan secara simultan variabel pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Karangsembung.

Kata Kunci: Pemanfaatan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja.

Abstract

This research aims to determine the effect of the use of information technology, work discipline, and non-physical work environment on the performance of civil servants at Karangsembung Public Health Center. Collecting data in this study using a questionnaire. Respondents in this study were 35 Civil Servants of Karangsembung Public Health Center. This study used descriptive analysis techniques and statistical analysis, including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t test, F test, and the coefficient of determination using SPSS 26 For Windows program help. The results of this study indicate that partially the use of information technology has a significant effect on performance, work discipline has a significant effect on performance, non-physical work environment has a significant effect on performance and simultaneously the variables of the use of information technology, work discipline, and non-physical work environment affect performance. Civil Servant of Karangsembung Health Center.

Keywords: *Utilization of Information Technology, Work Discipline, Non-Physical Work Environment and Performance.*

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan suatu kebutuhan dasar masyarakat. Setiap Negara, mengakui bahwa tingkat kesehatan menunjukkan tingkat kesejahteraan suatu bangsa, karena tingkat kesehatan memiliki keterkaitan dengan tingkat kemiskinan. Sementara itu tingkat kemiskinan juga berkaitan dengan tingkat kesejahteraan masyarakat oleh karena itu kesehatan sudah seharusnya menjadi perhatian utama pemerintah pusat maupun daerah. Undang-Undang Dasar 1945 mengemukakan bahwa kesehatan adalah merupakan hak asasi manusia. Pada pasal 28 H menyatakan bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan

mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Salah satu manifestasi tingkat kesehatan tersebut yaitu adanya fasilitas pelayanan kesehatan berupa Puskesmas. Salah satu Puskesmas yang ada di Kabupaten Kebumen yaitu Puskesmas Karangsembung. Puskesmas ini memiliki izin operasional pusat kesehatan masyarakat sejak tahun 2016. Puskesmas Karangsembung merupakan Puskesmas rawat inap yang memiliki beberapa program pelayanan diantaranya pendaftaran dan rekam medis, pemeriksaan kesehatan umum, pemeriksaan gigi dan mulut, pemeriksaan kesehatan lansia, kesehatan ibu dan anak, keluarga berencana, imunisasi dan MTBS (Manajemen Terpadu Balita Sakit), pemeriksaan gizi, pemeriksaan

khusus, gawat darurat (UGD), rawat inap, persalinan, laboratorium, konseling reproduksi calon pengantin, dan konseling TB (Tuberkulosis).

Sesuai Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 128/MENKES/SL/II/2004 tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di satu atau sebagian wilayah kecamatan. Puskesmas juga merupakan ujung tombak pembangunan kesehatan di Indonesia. Puskesmas bertanggung jawab meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang. Hal ini dilakukan agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Oleh karena itu Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan bagi masyarakat dengan memanfaatkan sumber daya manusia berkualitas yang dimiliki dengan efektif dan efisien, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu layanan Puskesmas harus dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Oleh karena itu peran sumber daya manusia di Puskesmas Karangsambung sangat penting.

Jaya (2021) mengatakan bahwa manusia sebagai pelaku organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengelolaannya. Walaupun dalam abad ini kemajuan dalam bidang teknologi telah mampu dan berperan menggantikan sebagian besar tugas-tugas, tetapi faktor manusia masih sangat dominan dalam pencapaian tujuan organisasi, karena ide-ide dan perilaku organisasi berasal dari hasil pemikiran manusia yang terlibat dalam pengelolaan organisasi tersebut. Muhtar (2018) mengatakan bahwa sumber daya manusia menjadi faktor yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kirannya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.

Sumber daya manusia yang ada di Puskesmas terdiri dari tenaga kesehatan (medis) dan non kesehatan (nonmedis). Tenaga medis bertugas mengerjakan kegiatan inti di Puskesmas yaitu pelayanan kesehatan dan berhubungan langsung dengan pasien, sedangkan tenaga nonmedis bertugas untuk mengerjakan kegiatan teknis dan manajemen yang tidak berhubungan langsung dengan pelayanan kesehatan. Tenaga medis terdiri dari berbagai profesi kesehatan dan bekerja dalam tim yang terdiri dari berbagai profesi diantaranya, dokter umum, dokter gigi, bidan, perawat, tenaga kesehatan lingkungan, ahli laboratorium medis, ahli gizi, tenaga kefarmasian, apoteker, asisten apoteker dan sebagainya. Sementara itu, tenaga non medis misalnya seperti pegawai bagian tata usaha, administrasi, keuangan, sistem informasi, dan kegiatan operasional lainnya. Sumber daya manusia tersebut sangat berperan dalam mendukung pelayanan kesehatan di Puskesmas. Oleh karena itu Puskesmas harus memperhatikan kinerja pada pelayanan kesehatan karena semakin baik kinerja yang dihasilkan akan menimbulkan rasa percaya masyarakat pada Puskesmas.

Kinerja menurut Mangkunegara (2010) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah suatu kondisi yang begitu penting didalam upaya mencapai tujuannya pada organisasi tersebut atau perusahaan. Kinerja ialah produk pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan strategi organisasi, kepuasan konsumen, serta kontribusi kepada perekonomian (Wibowo, 2012). Setiap karyawan diwajibkan berkontribusi secara baik lewat kinerja yang positif, mengingat bahwa kinerja organisasi bergantung kepada kinerja pekerjanya. Pegawai yang berkualitas dapat terlihat pada saat pegawai menjalankan tugas-tugasnya dan dapat mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai bidang tugas masing-masing. Seperti halnya di UPTD Puskesmas Karangsambung, fenomena yang terjadi menunjukkan kinerja yang optimal pada pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari penilaian capaian kinerja di setiap tahunnya.

Tabel I- 1
Capaian Kinerja Pegawai PNS UPTD Puskesmas Karangsambung

No.	Unsur Penilaian	Tahun		
		2019	2020	2021
1	SKP	79,32%	79,55%	81,07%
2	Orientasi Pelayanan	79,45%	79,83%	80,20%
3	Integritas	79,51%	80,18%	80,47%
4	Komitmen	91%	91%	91%
5	Kerjasama	79,43%	79,94%	80,30%
6	Kepemimpinan	80%	81%	82%

Sumber: Laporan Kinerja UPTD Puskesmas Karangsambung.

Berdasarkan Tabel I-1, dapat dikatakan bahwa capaian kinerja karyawan bisa dikatakan sudah baik dan meningkat secara signifikan di periode 2019-2021. Hal ini dikarenakan PNS pada Puskesmas Karangsambung dituntut untuk selalu mencapai sasaran kinerja setiap tahun, karena apabila sasaran kinerja selalu meningkat maka pegawai mendapatkan point untuk naik jabatan/pangkat sesuai standar yang telah ditetapkan. Hal ini tentu menjadi motivasi dan semangat bagi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja disetiap tahun.

Meningkatnya kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Karangsambung, diindikasikan oleh adanya berbagai faktor yang diduga mempengaruhi seperti pemanfaatan teknologi informasi. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indiyarningsih (2020) tentang pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Lumajang. Artinya semakin baik pegawai dalam memanfaatkan teknologi informasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Selain itu hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hal ini dikarenakan dengan adanya teknologi informasi baik

secara langsung maupun tidak langsung memainkan peran strategis dan signifikan dalam organisasi, baik dari segi pemanfaatan *hardware*, pemanfaatan *software*, serta pemanfaatan *brainware*. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardjiono(2009) tentang pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Kabupaten Temanggung. Penelitian tentang pemanfaatan teknologi informasi juga dilakukan oleh Tetuko (2019) bahwa pemanfaatan teknologi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Kedu Temanggung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag TU UPTD Puskesmas Karangsambung terdapat beberapa program puskesmas yang menggunakan sistem informasi berupa aplikasi sebanyak 49 item aplikasi. Sementara itu aplikasi yang sering digunakan berjumlah 37. Beberapa contoh aplikasi yang ada di Puskesmas Karangsambung yaitu aplikasi E-kohort dan Aplikasi Keluarga Sehat 2.0 (PIS-PK), aplikasi SI Gizi Terpadu-ePPBM (Pencatat dan Pelaporan Gizi Berbasis Masyarakat). Program kesehatan lingkungan terdapat aplikasi E-Monev Kualitas Kesling, Sikelim, APIK, E-Monev HSP, SITKO, SITGAR, Siskohatkes, SELARAS, SILOGIS, SISDMK, RENBUT, penilaian prestasi kerja PNS, SIMDA KEUANGAN, SIMDA PENDAPATAN, E-Billing, E-Filling, SI HARKA, MySAPK, dan lain-lain. Beberapa sistem informasi tersebut adalah aplikasi yang digunakan sesuai dengan kebutuhan di Puskesmas Karangsambung. Sistem yang menghasilkan analisis data secara otomatis dan mumpuni sehingga memudahkan pegawai dalam mengambil intervensi dan kebijakan yang dilihat berdasarkan hasil analisis data yang dikumpulkan di dalam sistem informasi/aplikasi tersebut. Menurut pegawai Puskesmas Karangsambung sistem informasi/aplikasi tersebut *user friendly* dan mudah dipahami cara penginputannya.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuriyah S, dkk. (2022) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada nilai sig sebesar 0,00. Selain itu hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Novitasari L, 2021 juga menunjukkan adanya pengaruh positif serta signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berarti semakin tinggi tingkat disiplin karyawan mengenai ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan, bertanggungjawab, akan mampu meningkatkan kinerja pegawai

Sutrisno (2016) mendefinisikan “Kedisiplinan sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Hasibuan (2002) mendefinisikan “Disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis

maupun tidak. Berikut ini merupakan Data Presensi Pegawai Puskesmas Karangsambung.

Tabel I- 2
Capaian Kinerja Pegawai PNS UPTD Puskesmas Karangsambung
Bulan Juli-Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Efektif Per Orang	Jumlah Hari Kerja Efektif Seluruh Pegawai	Sakit/Izin/Cuti	Presentase (%)
Juli	40	26	1.040	116	11,1%
Agustus	40	24	960	56	5,83%
September	40	26	1.040	81	7,78%
Oktober	40	25	1.000	61	6,10%
November	40	26	1.040	35	3,36%
Desember	40	26	1.040	53	5,09%

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2022

Berdasarkan Tabel I-2 tingkat absensi pegawai PNS per bulan Juli-Desember di Puskesmas Karangsambung diambil dari rekapan data *face print* pegawai PNS dengan hari efektif 26 hari per bulan. Dapat diketahui bahwa tingkat absensi pada bulan Juli terlihat paling tinggi diantara bulan-bulan berikutnya dengan jumlah sakit/izin/cuti sebanyak 116 dan presentase sejumlah 11,1%, hal itu dikarenakan pada bulan Juli banyak pegawai yang melakukan isoman. Pada bulan Agustus tingkat absensi mengalami penurunan dengan jumlah sakit/izin/cuti sebanyak 56 dan pengurangan hari efektif kerja menjadi 24 hari dengan presentase sejumlah 5,83%. Pada bulan September terlihat kehadiran pegawai mengalami kenaikan, jumlah sakit/izin/cuti sebanyak 81 dan hari efektif kerja normal 26 hari, dengan presentase sejumlah 7,78%. Pada bulan Oktober kembali mengalami penurunan tingkat absensi menjadi 61 dan hari efektif kerja sejumlah 25 hari dengan presentase sejumlah 6,10%. Pada bulan November kembali mengalami kenaikan tingkat absensi sejumlah 35 dan hari efektif kerja normal 26 hari dengan presentase 3,36%. Pada bulan Desember tingkat absensi kembali mengalami kenaikan menjadi 53 dan hari kerja normal 26 hari dengan presentase 5,09. Hal ini dikarenakan pada bulan Desember beberapa pegawai mengambil hari cuti akhir tahun. Dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi per bulan Juli-Desember masih mengalami naik turun, namun hal ini tidak terlalu menjadi hambatan karena tingkat absensi tidak mencapai 50% per bulannya.

Selain pemanfaatan teknologi informasi dan disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik juga diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Karangsambung. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Anam dan Edy Rahardja (2017). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variable lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai sebesar 2,346 dan nilai signifikansi sebesar 0,022. Karena nilai t hitung 2,346 > t tabel 1,9925 dengan tingkat signifikansi 0,022 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa penelitian ini menerima bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil

penelitian lain yang dilakukan oleh Yogi Pratanca Sembiring (2017), menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,748 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan wawancara dengan Kasubbag TU Puskesmas Karangasambung tentang kondisi lingkungan kerja non fisik pada Puskesmas Karangasambung sudah cukup baik, hubungan antara atasan dan bawahan terjalin baik, sedangkan hubungan antar sesama rekan kerja juga terjalin dengan baik dan komunikatif terlihat pada saat melaksanakan kerjasama tim ataupun melaksanakan kegiatan diluar bersama. Pegawai mengetahui tentang struktur kerja yang diberikan, pegawai Puskesmas juga menjalankan tugasnya dengan profesional. Jika terjadi perdebatan atau selisih paham diselesaikan dengan baik sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya. Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan bagian dan tanggung jawab masing-masing.

RUMUSAN MASALAH

Fenomena yang ada di Puskesmas Karangasambung antara lain Pemanfaatan teknologi informasi yang sudah digunakan dengan baik dan cukup optimal. Selain itu disiplin kerja di Puskesmas Karangasambung bisa dikatakan sudah baik, walaupun pada bulan Juli-Desember presentase tidak stabil tetapi tidak mempengaruhi kinerja pegawai karena tingkat absensi tidak mencapai 50%. Sementara itu kondisi lingkungan kerja non fisik di Puskesmas Karangasambung juga dikatakan baik, hubungan antara atasan dan bawahan terjalin baik, sedangkan hubungan antar sesama rekan kerja juga terjalin dengan baik dan komunikatif terlihat pada saat melaksanakan kerjasama tim ataupun melaksanakan kegiatan diluar bersama.

Kinerja pegawai yang meningkat signifikan, mendekati maksimal merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti dan mengetahui lebih dalam upaya apa saja yang dilakukan sehingga kinerja karyawannya bisa meningkat setiap periode, karena hingga saat ini banyak perusahaan atau organisasi lain yang terkendala dalam mengatasi kinerja yang masih fluktuatif. Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS di Puskesmas Karangasambung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Karangasambung?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Karangasambung?
4. Apakah pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-

sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Karangasambung?

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Wibowo (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu kondisi yang begitu penting dalam upaya mencapai tujuannya pada organisasi tersebut atau perusahaan. Kinerja ialah produk pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan strategi organisasi, kepuasan konsumen, serta kontribusi kepada perekonomian. Menurut Moeheriono (2014:95) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan di suatu perusahaan maupun organisasi setelah menyelesaikan kegiatan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan sasaran, tujuan, misi, dan visi perusahaan. Kinerja pada penelitian ini di batasi pada indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:75) antara lain:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut Indiyarningsih (2020) pemanfaatan teknologi informasi adalah manfaat yang diharapkan oleh pengguna informasi dalam melaksanakan tugasnya melalui pemanfaatan *hardware*, pemanfaatan *software* dan pemanfaatan *brainware* guna mendukung proses pelaksanaan tugas dan proses transaksi data kepegawaian PNS. Rusdiana (2014:52) mengemukakan bahwa teknologi informasi adalah sesuatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data. Termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, dan memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis dan pemerintah. Menurut Kaisar (2015) Teknologi informasi adalah proses pertukaran data dan pesan tanpa kendala ruang dan waktu. Teknologi informasi diartikan sebagai seperangkat alat yang berbeda meliputi *hardware*, teori informasi, jaringan data, *workstation* dan kecerdasan buatan (robotika).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi adalah pengolahan data informasi berbasis teknologi komputer, yang terdiri atas berbagai komponen pemrosesan informasi yang menggunakan berbagai jenis *hardware, software, brainware*, manajemen data, dan teknologi jaringan informasi. Pemanfaatan teknologi informasi ini digunakan agar pelayanan publik dapat mengakses informasi dengan efektif dan efisien. Pemanfaatan teknologi informasi dalam penelitian ini dibatasi pada dimensi dan indikator yang dikemukakan oleh Zowghi (2003) diukur melalui:

1. Intensitas Pemanfaatan TI
2. Ketersediaan Tenaga Ahli
3. Investasi Pada Teknologi
4. Kemudahan Bertukar Informasi
5. Kemudahan Akses Kerjasama

Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2016:75) Disiplin yaitu tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam disiplin tersebut. Disiplin menunjukkan suatu kondisi tau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Hasibunan & M.S, (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan karyawan terhadap aturan dalam suatu organisasi yang sudah ditetapkan baik secara tertulis ataupun tidak tertulis, dimana kedisiplinan pekerjaan menjadi salah satu bentuk perbaikan karyawan untuk memperbaiki sikap dan perilaku serta pengetahuan guna meningkatkan prestasi atau kinerjanya. Kedisiplinan merupakan suatu sistem secara sadar serta sedianya individu didalam mematuhi aturan serta nilai-nilai yang diberlakukan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu perbuatan atau tingkah laku yang menunjukkan sikap patuh atau taat pada suatu peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan melalui latihan yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, kesadaran, dan kesediaan untuk mematuhi norma-norma yang berlaku di perusahaan/instansi. Bertujuan untuk meningkatkan prestasi atau kinerjanya. Menurut Riva'i (2012) disiplin kerja pada penelitian ini dibatasi pada indikator antara lain:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, yang dimaksud adalah hubungan yang baik dengan atasan, hubungan yang baik dengan

sesama rekan kerja. Dalam lingkungan kerja non fisik diharapkan adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tidak adanya perselisihan diantara sesama rekan sekerja. Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap pegawai yang positif yang dapat mendukung kinerja pegawai. Menurut Wursanto (2009) Lingkungan kerja non fisik didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan segala aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja. Hal ini berkaitan dengan hubungan kerja.

Menurut Sumaeni (2020) pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditentukan. Menurut Yani, dkk (2017) pengawasan merupakan suatu tindakan pemantauan atau pemeriksaan kegiatan organisasi untuk menjamin pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya dan melakukan tindakan korektif yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan kegiatan oprasional untuk membandingkan atau mengukur kegiatan organisasi yang sedang dilaksanakan dengan kriteria norma-norma standar atau rencana yang ditetapkan sebelumnya agar penyelenggaraannya sesuai rencana yang telah ditetapkan serta tujuan-tujuan perusahaan dan manajemen dapat tercapai. Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Stefano dalam Fath (2015) antara lain:

1. Prosedur kerja
2. Standar kerja
3. Pertanggungjawaban supervisor
4. Kejelasan tugas
5. Sistem penghargaan
6. Hubungan antar karyawan

METODE

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran ilmu untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan *reliable* tentang hal atau variabel tertentu (Sugiono, 2017). Adapun objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pemanfaatan teknologi informasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja non fisik (X3), dan kinerja (Y). Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai PNS di Puskesmas Karangasambung Kebumen.

Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu besaran yang dapat diubah atau berubah sehingga dapat mempengaruhi peristiwa atau hasil penelitian (Siyoto dan Sodik, 2015:50). Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus untuk diamati oleh peneliti, sebagai atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya

dalam kelompok tersebut (Sugiyono,2010). Berdasarkan model yang dikembangkan, variabel yang ada dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent/terikat (Sugiyono, 2010). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain/bebas (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja (Y).

Instrumen atau Alat Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Setelah semua data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian akan dilakukan tabulasi data yaitu menyusun hasil skor jawaban responden untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan skala *likert*.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Husain Usman dan Purnomo Setiady Akbar (2009: 15) data ialah suatu bahan mentah yang jika diolah dengan baik melalui berbagai analisis dapat melahirkan berbagai informasi, dengan informasi tersebut kita dapat mengambil suatu keputusan. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber datanya (Siyoto dan Sodik, 2015:67). Data primer pada penelitian ini diperoleh langsung dari subjek yang diteliti yaitu pegawai negeri sipil Puskesmas Karangasambung dengan cara penyebaran kuisisioner dan wawancara kepada responden mengenai bukti langsung tentang pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja. Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian (Siyoto dan Sodik, 2015:68). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain, data presensi pegawai, data capaian kinerja pegawai, internet, buku pustaka, dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari Puskesmas Karangasambung.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Muslich dan Iswati, 2009:92). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Puskesmas Karangasambung sejumlah 35 orang. Sugiyono (2016:81) mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Besarnya sampel bisa ditentukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili). Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi sebanyak 35 NAKES PNS Puskesmas Karangasambung. Teknik ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum untuk menggambarkan karakteristik individu, situasi, atau kelompok tertentu. Penelitian ini tidak membutuhkan landasan teori yang rumit dan analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data responden (Sugiyono, 2010).

Analisis Statistik

Analisis statistik merupakan suatu analisis data yang diperoleh dari daftar pernyataan yang sudah diolah dalam bentuk angka dan dibahas melalui perhitungan statistik. Peneliti menggunakan alat bantu dalam perhitungan pengolahan data berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS (Statistical Product and Service) for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap semua instrument variabel penelitian yaitu variabel independen yang meliputi variabel pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik, serta variabel dependen yang meliputi variabel kinerja pegawai. Berikut merupakan hasil uji validitas untuk masing-masing variabel yang dilakukan dengan bantuan SPSS 26. Kuesioner dikatakan valid apabila korelasi lebih besar dari nilai dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh = 0,3338 dari 35 orang responden (Ghozali, 2013).

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
Y.1	0,813	0,3338	0,000	Valid
Y.2	0,827	0,3338	0,000	Valid
Y.3	0,736	0,3338	0,000	Valid
Y.4	0,769	0,3338	0,000	Valid
Y.5	0,701	0,3338	0,000	Valid
Y.6	0,832	0,3338	0,000	Valid
Y.7	0,774	0,3338	0,000	Valid
Y.8	0,641	0,3338	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan Tabel IV-6 diatas dapat diketahui, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3338) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pada variabel kinerja dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,620	0,3338	0,000	Valid
X1.2	0,484	0,3338	0,000	Valid
X1.3	0,506	0,3338	0,002	Valid
X1.4	0,833	0,3338	0,000	Valid
X1.5	0,909	0,3338	0,000	Valid
X1.6	0,717	0,3338	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan Tabel IV-7 diatas, dapat diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3338) dengan nilai signifikansi sebesar kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument variabel pemanfaatan teknologi informasi dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,529	0,3338	0,001	Valid
X2.2	0,741	0,3338	0,000	Valid
X2.3	0,760	0,3338	0,000	Valid
X2.4	0,699	0,3338	0,000	Valid
X2.5	0,853	0,3338	0,000	Valid
X2.6	0,623	0,3338	0,000	Valid
X2.7	0,826	0,3338	0,000	Valid
X2.8	0,581	0,3338	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan Tabel IV-8 diatas, dapat diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3338) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa

semua butir instrument pada variabel disiplin kerja dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

Tabel IV-9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,799	0,3338	0,000	Valid
X3.2	0,531	0,3338	0,001	Valid
X3.3	0,498	0,3338	0,002	Valid
X3.4	0,866	0,3338	0,000	Valid
X3.5	0,792	0,3338	0,000	Valid
X3.6	0,866	0,3338	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel IV-9 diatas dapat diketahui, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3338) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pada variabel lingkungan kerja non fisik dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada semua variabel penelitian, yaitu pada variabel pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan pada variabel kinerja. Instrumen pada penelitian ini dikatakan reliabel yaitu jika nilai *cronbach alpha* > dari 0,60 atau 60 %.

Tabel IV-10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	r Kritis	Keterangan
Pemanfaatan TI	0,708	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,822	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,805	0,60	Reliabel
Kinerja	0,894	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel IV-10 diatas menunjukkan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* > r kritis (0,60). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal.

Tabel IV-11
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pemanfaatan TI	,701	1,426
Disiplin Kerja	,640	1,563
Lingkungan Kerja Non Fisik	,789	1,268

a. Dependen Variabel: Kinerja

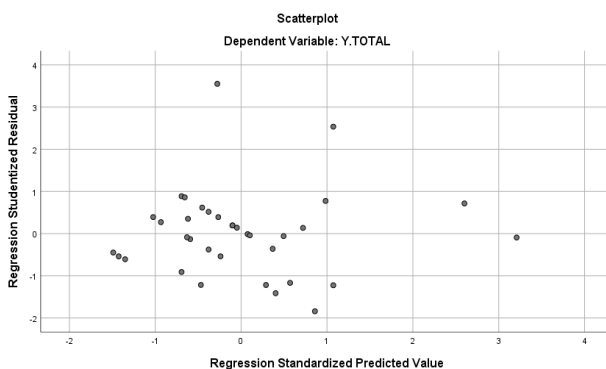
Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel IV-11 diatas, maka dapat dilihat pada kolom *collinearity statistic* yang menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas/ independen pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih besar dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED.

Gambar IV-1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



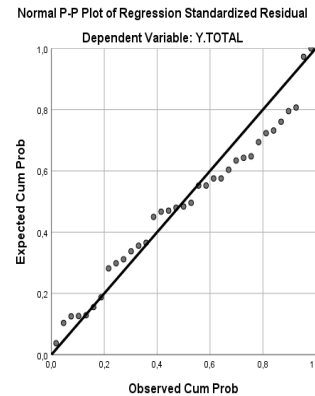
Sumber: Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar IV-1 diatas, menunjukkan bahwa *plot* dalam *scatterplot* menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *regression studentized residual*, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linear, variabel dependen, dan variabel independen terdistribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik seharusnya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah *Normal Probability Plot*. Adapun hasil analisisnya pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar IV-2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar IV-2 diatas dapat diketahui, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai residual terstandarisasi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi struktural 1 yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini dilakukan untuk menguji adanya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat, pengujian yang digunakan analisis linear berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y : Variabel kinerja
- a : Konstanta
- $b_1 b_2 b_3$: Koefisien regresi masing-masing variabel
- X_1 : Variabel pemanfaatan teknologi informasi
- X_2 : Variabel disiplin kerja
- X_3 : Variabel lingkungan kerja non fisik
- e : Standar error

Hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel hasil dari analisis regresi linear berganda, adalah sebagai berikut:

Tabel IV-12
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-2,531	4,200		-603	,551
Pemanfaatan TI	0,527	0,219	0,331	2,407	,022
Disiplin kerja	0,459	0,202	0,327	2,266	,031
Lingkungan kerja non fisik	0,361	0,151	0,310	2,391	,023

a. Dependen Variabel: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-12 di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,351 + 0,527x_1 + 0,459x_2 + 0,361x_3 + e$$

a. Konstanta (a) = -2,351

Nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -2,531 artinya apabila pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai Puskesmas Karangsambung sebesar -2,531. Konstanta sebesar -2,531 artinya pengaruh konstanta terhadap kinerja menghasilkan nilai negatif yaitu apabila nilai pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik adalah nol, maka kinerja menjadi negatif. Dalam hal ini, bahwa kinerja akan menurun sebesar nilai konstanta (-2,531) apabila tanpa adanya variabel pada perusahaan.

Menurut Gujarati (2006) nilai negatif konstanta dapat diabaikan selama model regresi sudah memenuhi asumsi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) yakni uji asumsi klasik dan nilai slope untuk setiap variabel tidak bernilai 0. Karena dalam penelitian ini menunjukkan uji asumsi terpenuhi dan nilai slope tidak 0 maka nilai negatif layak dan dapat diabaikan. Walaupun konstanta negatif koefisien regresi bernilai positif, yang artinya variabel independent sangat berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Pemanfaatan Teknologi Informasi = 0,527

Koefisien regresi variabel pemanfaatan teknologi informasi (X1) yaitu sebesar 0,527 artinya setiap ada penambahan 1 poin pada pemanfaatan teknologi informasi akan meningkatkan kinerja (Y) pegawai negeri sipil Puskesmas Karangsambung sebanyak 0,527 diasumsikan variabel lain tetap.

c. Disiplin Kerja = 0,459

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) yaitu sebesar 0,459 artinya setiap ada penambahan 1

poin pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja (Y) pegawai negeri sipil Puskesmas Karangsambung sebanyak 0,459 diasumsikan variabel lain tetap.

d. Lingkungan Kerja Non Fisik = 0,361

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X3) yaitu sebesar 0,361 artinya setiap ada penambahan 1 poin pada lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja (Y) pegawai negeri sipil Puskesmas Karangsambung sebanyak 0,361 diasumsikan variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel independen (pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel dependen (kinerja), dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ uji 2 sisi atau *two tail* dengan penentuan t tabel yaitu menggunakan rumus $df = n - k$ ($35 - 4 = 31$). Diperoleh pada angka t tabel sebesar 2,039. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV-13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-2,531	4,200		-603	,551
Pemanfaatan TI	0,527	0,219	0,331	2,407	,022
Disiplin kerja	0,459	0,202	0,327	2,266	,031
Lingkungan kerja non fisik	0,361	0,151	0,310	2,391	,023

a. Dependen Variabel: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel IV-13 di atas maka dapat di simpulkan analisisnya sebagai berikut:

a. Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kinerja

Hasil uji t variabel pemanfaatan teknologi informasi pada Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 2,407 > t tabel yaitu 2,039 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,022 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Puskesmas Karangsambung. Hal ini menyatakan bahwa H1 diterima.

b. Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja

Hasil uji t variabel disiplin kerja pada Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung

sebesar $2,266 > t$ tabel sebesar $2,039$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PNS pada Puskesmas Karangsambung. Hal ini menyatakan bahwa H2 diterima.

- c. Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja
 Hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik pada Tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar $2,391 > t$ tabel sebesar $2,039$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa H3 diterima.

Uji Silmutan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara langsung dan bersama-sama. Uji f pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software *SPSS 26 for windows*. Adapun rumus yang digunakan untuk mengetahui f_{tabel} dalam penelitian ini yaitu dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$df1 \text{ (dengan pembilang)} = k-1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 \text{ (dengan penyebut)} = n-k = 35-4 = 31$$

Keterangan:

df : degree of freedom

n : sampel

k : jumlah variabel

Dapat diketahui pada penelitian ini adalah $2,91$ Adapun hasil uji dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-14
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	229,935	3	76,645	14,754	.000 ^b
Residual	161,036	31	5,195		
Total	390,971	34			

a. Dependen Variabel: Kinerja

b. Predictors: (Constant), pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan data Tabel IV-14 diatas, maka diperoleh nilai F hitung sebesar $14,754 > F$ tabel sebesar $2,91$ dengan signifikansi $0,000$ sedang $\alpha = 0,05$, karena angka signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik bersama-sama

berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Puskesmas Karangsambung.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-15
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.588	.548	2,27919

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Pemanfaatan Teknologi Informasi.

b. Dependen Variabel: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan Tabel IV-15 di atas, menunjukkan bahwa Adjusted R Square adalah sebesar $0,548$. Hal ini berarti $0,548$ atau $54,8\%$ variasi dari kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan $45,2\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas diketahui bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,407 > t$ tabel $2,039$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemanfaatan teknologi informasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawainya. Pemanfaatan teknologi informasi yang baik akan memudahkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel pemanfaatan teknologi informasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indiyarningsih (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Febri Sari Siahaan (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,266 > t$ tabel sebesar $2,039$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Artinya semakin baik disiplin kerja pada Puskesmas karangsambung maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sinta Nuriyah, Nurul Qomariah, dan Trias Setyowati pada tahun 2022 yang menyatakan bahwa secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,391 > t$ tabel sebesar $2,039$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Artinya pegawai dengan lingkungan kerja non fisik yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koirul Anam dan Edy Rahardja pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ayu Hartani (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian dan penelitian ini menunjukkan variabel pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Karangasambung. Berdasarkan hasil uji F (simultan) diperoleh hasil f_{hitung} sebesar $14,754$ lebih besar dari f_{tabel} yaitu sebesar $2,91$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian hipotesis dari permasalahan yang diangkat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PNS di Puskesmas Karangasambung, maka dapat diperoleh kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima, artinya variabel pemanfaatan teknologi informasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemanfaatan teknologi informasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Pengujian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima, artinya variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai peranan dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai PNS Puskesmas Karangasambung. Hal ini juga berarti semakin baik disiplin kerja pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja.
3. Pengujian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima, artinya variabel lingkungan kerja non fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik di Puskesmas Karangasambung, maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya. Hal ini dikarenakan adanya hubungan baik sesama pegawai dan juga adanya hubungan baik antara pegawai dan atasan.
4. Pengujian hipotesis keempat (H4) dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil bahwa pemanfaatan teknologi informasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Karangasambung.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan di atas, maka penulis memberikan saran dan harapan bagi pihak yang berwenang untuk melakukan yaitu, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Karangasambung. Puskesmas karangsambung disarankan untuk meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi, dengan menambahkan beberapa sistem aplikasi seperti P-Care dan Epi Info yang dapat menunjang kinerja pegawai.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai PNS Puskesmas Karangasambung. Puskesmas Karangasambung disarankan untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan, memberikan arahan/motivasi tentang pentingnya disiplin bagi individu dan organisasi, serta memberikan suatu penghargaan untuk karyawan yang tepat waktu, agar kedisiplinan semakin meningkat.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik pada Puskesmas Karangasambung, maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya. Puskesmas Karangasambung diharapkan untuk lebih meningkatkan hubungan baik sesama pegawai maupun hubungan baik antar pegawai dengan atasan, sehingga lingkungan kerja non fisik yang ada pada Puskesmas Karangasambung mampu untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. C. H. Lukman. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Cetakan Ketiga Kencana. Depok.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Dean, R., & Raharjo, I. B. (2019). *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi*. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 8(3).
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA.
- Fath, Robby Alam. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Volume 16 Nomor 1.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25 Edisi 9*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. 2006. *Ekonometrika Dasar*. Terjemahan Sumarno Zain. Jakarta : Rajawali Persada
- Hanif, R. A., Kamaliah, K., & Zodia, A. P. (2015). *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Payakumbuh)* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Hasan, Aziz Adam. (2012). *Pengaruh Faktor Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Media Pressindo. Yogyakarta.
- Hartani, Ayu. 2021. *Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Christa Jaya Kupang*. Undana : Kupang.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husain, Umar. 2009. *Metode untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers.
- Indiyaningsih, K. M. H. (2020). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lumajang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik).
- Jaya, A. N. (2021). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KERINCI*. *Hurema: Journal of Human Resource Management*, 1(1), 55-71.
- Julita, 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar*. Creative Common Attribution.
- Kadir, Abdul dan Triwahyuni. Terra. 2003. *Pengendalian Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Kaisar. 2015. *Analisis Pengaruh Teknologi Informasi Dan Keunggulan Informasi Terhadap Keunggulan Bersaing Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Jurusan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Kaswan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Khoerul., & 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*, 6(4), 502-512.
- Mangkunegara, Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama*, Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2013. *Jenis-jenis dan Pendekatan Disiplin Kerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardjiono, D. E. (2009). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Implementasi Struktur aorganisasi yang Terdesentralisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada RSUD Kabupaten Temanggung)* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Moehariono, 2014. *Pengukuran kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Rajawali Pers: Jakarta.
- Muhtar. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Muhammadiyah Makassar : Makassar.
- Mulyadi, R., 2014. *Sistem Informasi Pendaftaran Mahasiswa Baru Program Beasiswa Unggulan Berbasis Web Pada Universitas Komputer Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia)*.
- Muslich, A. dan Iswati, S. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University.
- Novitasari, L. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Secang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Nurdin, I. dan Hartati, S. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 14-31.
- Nuryanto, M., dan N. Afiah. *The Impact of Apparatus Competence, Information Technology Utilization and Internal Control on Financial Statement Quality (Study on Local Government of Jakarta Province – Indonesia)*. *World Review of Business Research* Vol.3.No. 4 November 2013 Issue.Pp. 157 – 171.
- O'Brien, James A. 2006. *Pengantar teknologi Sistem Informasi Perspektif Bisnis dan Manajerial*. Jakarta : Salemba Empat.
- Permenkes RI No. 75 Tahun 2014. *Pusat Kesehatan Masyarakat*.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang No. 23 Tahun 1992*.
- Rivai. Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riva'i. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Peraktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rusdiana, A., dan M. Irfan. 2014. *Sistem Informasi Manajeme*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sabihaini. 2006. *Analisis Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kinerja Individual (Studi pada Rumah Sakit di Yogyakarta)*. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*, Vol. 6. No. 1. April 2006 : 1-6.
- Santoso, Singgih. *Statistik Multivariat*. Elek Media Komputindo, 2010.
- Sarosa dan Zowghi. 2003. *Electronic Jurnal Of Information System Evaluation*. Vol.6 issue 2 pp. 165-176.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sembiring, Y. P. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara*.
- Siagian, Sondag F. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh, Jakarta: Radar Jaya Offset.
- Siahaan, F. S. (2020). *Analisis Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi Pegawai sebagai Variabel Intervening pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan*.

- Sinambela, Lijan Potlak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siyoto, S. dan Sodik, M.A. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. 2006. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ke 2 Edisi Ke 5. Bandung. ALFABETA.
- Susanti, I. 2013. *Pengaruh Good Governance, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi pada SKPD Kabupaten Siak*. Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau (1) 1 : 1-14.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sutrisno. 2016. *Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja*. Jakarta : PT Prenada Media Grup.
- Sutrisno. 2016. *Manfaat Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tetuko, W. O. 2019. *Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung*. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma
- Tu'u Tulus. 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Grasindo.
- Usman, H. 2009. *Pengantar Statistik*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wursanto, I. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi.