

PENGARUH EFIKASI DIRI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PNS PADA UPTD PUSKESMAS PURING

Indah Triyani

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa, indahtriyani04@gmail.com

Much. Riyadus Solichin, S.E., M.M

Unversitas Putra Bangsa, riyad.kroya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efikasi diri, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Puring. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh/sensus. Sampling jenuh/sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini adalah 44 pegawai PNS di UPTD Puskesmas Puring. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastitas, uji normalitas, koefisien determinasi, uji t dan uji simultan. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan efikasi diri, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

Abstract

This study aims to examine the effect of self-efficacy, work discipline and work environment on the performance of civil servants at UPTD Puskesmas Puring. The sampling technique in this research is the saturated/census sampling method. Saturated sampling/census is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Respondents in this study were 44 civil servants at UPTD Puskesmas Puring. This study uses descriptive and statistical analysis methods to test validity, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, coefficient of determination, t test, and simultaneous test. The test in the t test shows that self-efficacy has a significant effect on performance, work discipline has no significant effect on performance, work environment has a significant effect on performance, and self-efficacy, work discipline and work environment together have a significant effect on performance.

Keywords: *Self Efficacy, Work Dicipline, Work Environment and Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting pada suatu organisasi yang memiliki peranan sangat besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seperti halnya organisasi pemerintah yang mengharuskan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini perlu dilakukan karena terwujudnya tujuan organisasi ditentukan oleh

kreativitas sumber daya manusia seperti keterampilan, kemampuan manajemen, kemampuan penguasaan teknologi dan kualitas kinerja yang tinggi. Tujuan tidak akan terwujud apabila tidak ada peran aktif dari pegawai meskipun teknologi sangat canggih. Oleh karena itu, tuntutan organisasi untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia

dan meningkatkan kinerja pegawai semakin mendesak.

Demikian pada puskesmas menuntut pegawai untuk memiliki kinerja yang berkualitas. Puskesmas adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang sangat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011). Peranan dan kedudukan puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan dan sebagai sarana pelayanan kesehatan terdepan yang merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia.

Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Rukhayati, 2018:99). Kaswan (2016:7) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Robert Bacal (2004:39) dalam Kaswan (2016:6) mengungkapkan kinerja adalah tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi tidak mudah mempersiapkan dan melaksanakan pengukuran kinerja yang dapat memberikan hasil optimal, karena banyak hal yang perlu dipersiapkan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, kinerja para pegawai sudah baik. Meskipun program yang terlalu banyak, pegawai memiliki kualitas dan kuantitas yang baik hal ini dapat dilihat dari adanya target yang sudah tercapai. Pegawai juga sangat efektif dalam menjalankan tugas sebagai profesinya didalam gedung maupun diluar gedung. Pegawai melakukan kerjasama antar pegawai untuk dapat menyelesaikan laporan kegiatan maupun program puskesmas. Selain itu,

pegawai diberi pengawasan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Kinerja pegawai yang baik tergantung dari efikasi diri, tingkat disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik. Faktor untuk meningkatkan kinerja adalah keyakinan akan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai karena kemampuan kerja mencerminkan sikap dan karakter untuk melaksanakan tugas pokoknya. Menurut Susanto (2018:33) efikasi diri merupakan persepsi individu akan keyakinan kemampuannya melakukan tindakan yang diharapkan.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti bahwa kepercayaan diri pegawai akan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik. Dengan adanya tuntutan tugas dari pemerintah dan program yang bervariasi pada UPTD Puskesmas Puring, pegawai memiliki keyakinan dan mampu menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang diberikan tugas secara mendadak dan harus diselesaikan pada hari itu juga, pegawai dapat mengumpulkan tugas tersebut tepat waktu meskipun pegawai bekerja sampai diluar batasan waktu kerja. Selain itu pegawai mampu bekerja dengan tekun. Pegawai mampu menghadapi hambatan dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit seperti adanya pengaduan masyarakat yang tidak puas terhadap pelayanan. Pegawai memiliki keyakinan untuk dapat mengatasinya dengan berusaha meningkatkan pelayanan dan melakukan studi banding ke Puskesmas lain yang lebih baik.

Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggungjawab diri terhadap organisasi. Di samping itu, disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Disiplin adalah sikap karyawan yang memenuhi semua peraturan perusahaan, seperti datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan tidak mangkir (Fathoni, 2006:130).

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti, menunjukkan disiplin kerja pegawai secara umum sudah baik, pegawai menggunakan pakaian kerja yang telah ditentukan organisasi. Para pegawai menjalankan tugas sesuai dengan SOP karena prosedur yang ditetapkan menjadi standar internal bagi Puskesmas sebagai acuan para pegawai. Kemudian pegawai bertanggungjawab atas tugas yang diberikan dengan mengerjakan secara maksimal dan tepat waktu. Pegawai tepat waktu saat masuk maupun pulang kerja meskipun ada beberapa yang terlambat. Selain itu, para pegawai mampu mengoperasikan peralatan kantor dengan baik.

Meningkatkan kinerja pegawai perlu didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Organisasi sebagai induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif sehingga pegawai produktif dalam bekerja. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan memberikan kepuasan pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang optimal. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002).

Hasil pengamatan dan wawancara peneliti bahwa lingkungan kerja pada UPTD Puskesmas Puring sudah baik dilihat dari perlengkapan kerja yang sudah memadai yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja. Pelayanan terhadap pegawai UPTD Puskesmas Puring seperti fasilitas yang sudah memadai seperti tempat beribadah, aula sebagai tempat pertemuan/rapat, laboratorium, dan kamar mandi. Kemudian lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan membuat pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal. Pegawai menjalin hubungan baik dengan karyawan lain maupun dengan atasan karena dalam bekerja membutuhkan koordinasi untuk pelaporan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin**

Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada UPTD Puskesmas Puring.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja

Menurut Rukhayati (2018:99) kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Indikator kinerja menurut Kasmir (2016) dalam Azizah, dkk (2020:213) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Kerjasama antar karyawan
- d. Pengawasan

2. Efikasi Diri

Menurut Busro (2017:132) efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Smith, (dalam Sya'dullah, 2011:17) indikator dari efikasi diri mengacu pada dimensi *magnitude*, *generality*, dan *strength* dengan melihat tiga dimensi ini maka terdapat beberapa indikator dari efikasi diri yaitu:

- a. Yakin dapat melakukan tugas tertentu; individu yakin dapat melakukan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
- c. Yakin bahwa individu mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- d. Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

3. Disiplin Kerja

Menurut Susanto (2018:34) disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang

harus ditaati oleh para anggotanya. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2003) dalam Wardana (2020:3) adalah sebagai berikut:

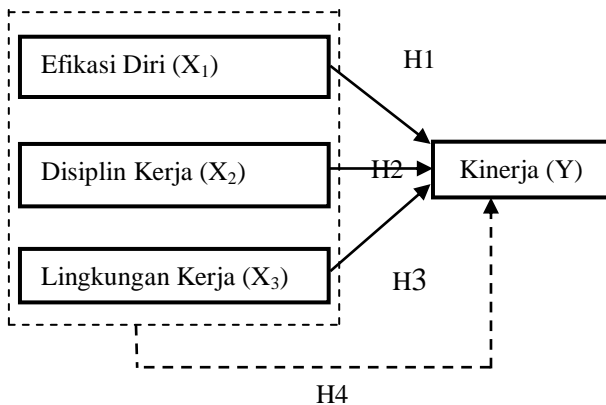
- a. Hadir dan pulang tepat waktu
- b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- c. Mentaati peraturan kerja
- d. Menjalankan prosedur kerja
- e. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

4. Lngkungan Kerja

Menurut Nasution dan Zamhir (2020:89) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja menurut Parlinda dan Wahyudin (n.d) dalam Logahan, dkk (2012:575) adalah sebagai berikut:

- a. Perlengkapan kerja
- b. Pelayanan kepada pegawai
- c. Kondisi kerja
- d. Hubungan personal

Model Empiris



- H1 : Diduga efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja PNS pada UPTD Puskesmas Puring
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS pada UPTD Puskesmas Puring
- H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS pada UPTD Puskesmas Puring
- H4 : Diduga efikasi diri, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PNS pada UPTD Puskesmas Puring.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua PNS yang ada di UPTD Puskesmas Puring. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat SPPS 23 *for windows*. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik (analisis regresi linier berganda).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini berjumlah 44 orang dengan prosentase 89% berjenis kelamin perempuan dan 11% berjenis kelamin laki-laki. Responden berdasarkan jenis usia yaitu 21-30 tahun sebanyak 21%, berusia 31-40 tahun sebanyak 36%, berusia 41-50 tahun sebanyak 22%, dan berusia >51 tahun sebanyak 21%. Responden berdasarkan lama bekerja yaitu 1-5 tahun sebanyak 18%, 6-10 tahun sebanyak 11%, dan >10 tahun sebanyak 36%. Responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu SMA sebanyak 7%, D3 sebanyak 66%, dan S1 sebanyak 27%.

Uji Validitas

Syarat minimum dianggap valid adalah dengan korelasi nilai r hitung $>$ r tabel, dan signifikan lebih kecil dari 0,05 (Ghozali (2013:53). Hasil uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja, efikasi diri, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbarch's Alpha</i>	r Kritis	Keterangan
Efikasi Diri	0,765	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,729	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,861	0,60	Reliabel
Kinerja	0,824	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena

nilai *cronbarch's alpha* hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

Uji Multikolinieritas

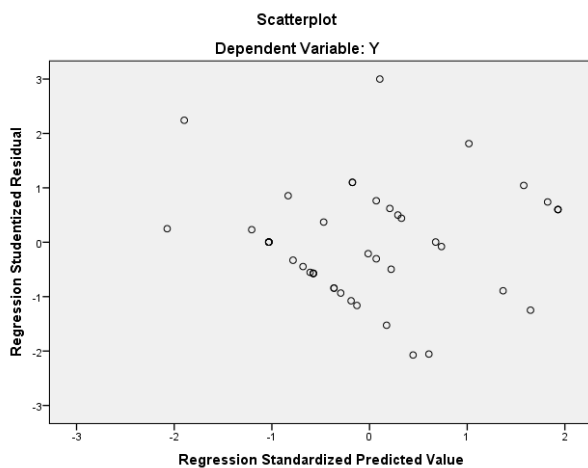
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collynearity statistic Tolerance	VIF
(Constant)		
Efikasi Diri (X1)	0,905	1,105
Disiplin Kerja (X2)	0,579	1,727
Lingkungan Kerja (X3)	0,591	1,691

Berdasarkan tabel Coefficients di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinearity statistic menunjukan angka VIF dibawah 10 dan tolerance di atas 0,1, artinya VIF dan tolerance di sekitar angka 1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

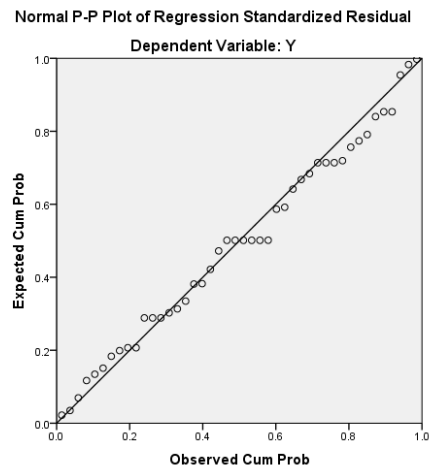
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur dan tidak membentuk suatu pola yang jelas. Data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linier Berganda

Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	1,601	1,671		0,959	,209
Efikasi Diri	,205	,092	,229	2,231	,031
Disiplin Kerja	,124	,110	,144	1,124	,268
Lingkungan Kerja	,507	,109	,590	4,651	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

$$Y = 1,601 + 0,205 X_1 + 0,124 X_2 + 0,507 X_3 + e$$

1. Konstanta (a) = 1,601 artinya jika variabel efikasi diri, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bernilai nol, maka besarnya nilai kinerja 1,601.
2. $b_1 = 0,205$, artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel efikasi diri akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.205 poin apabila variabel independent lainnya tetap.
3. $b_2 = 0,124$, artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan

meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,124 poin apabila variabel independent lainnya tetap.

4. $b_3 = 0,507$, artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,507 poin apabila variabel independent lainnya tetap.

Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel. Tabel tersebut menunjukkan hal berikut:

1. Variabel Efikasi Diri

Menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,231 > t_{tabel} 2,02108$ dengan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$, ini berarti variabel efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Variabel Disiplin Kerja

Menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $1,124 < t_{tabel} 2,02108$ dengan tingkat signifikansi $0,268 > 0,05$, ini berarti variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Variabel Lingkungan Kerja

Menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $4,651 > t_{tabel} 2,02108$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (simultan)

Tabel 4. Uji F Anova^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	58,906	3	19,635	21,664	,000
Residual	36,254	40	0,906		
Total	95,159	43			

a. Dependent Variable: Y

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

Tabel di atas menunjukkan Fhitung adalah $21,664 > F_{tabel} 2,84$ dengan tingkat signifikansi $0,000$, lebih kecil dari $0,05$, sehingga diartikan bahwa variabel Efikasi Diri, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara

bersama-sama terhadap kinerja PNS pada UPTD Puskesmas Puring.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787	,619	,590

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

b. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,590 artinya 59% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel efikasi diri, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sebesar 41% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS pada UPTD Puskesmas Puring. Hal ini dapat disimpulkan bahwa efikasi diri yang tinggi akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS pada UPTD Puskesmas Puring. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai tidak mempengaruhi kinerja.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS pada UPTD Puskesmas Puring. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja.
4. Variabel efikasi diri, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Puring.

Implikasi Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian, efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi rasa kepercayaan yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Pegawai

diharapkan memiliki kepercayaan diri yang tinggi, sehingga akan bertahan lebih lama dalam menghadapi tugas yang sulit karena pegawai lebih yakin bahwa pegawai akan belajar dan berhasil melaksanakan tugas. Oleh karena itu, peneliti menyarankan untuk meningkatkan rasa kepercayaan diri karena pegawai yang mempunyai efikasi diri yang tinggi akan lebih mudah bangkit, bekerja dengan keras, gigih, dan tekun untuk menghadapi hambatan dalam bekerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya, dari segi pengawasan terhadap pegawai dilakukan lebih ketat. Seperti tidak memberikan izin keluar dari tempat kerja kepada pegawai pada jam kerja. Selain itu, meningkatkan disiplin kerja dengan cara pegawai harus menaati peraturan yang sudah ada, apabila pegawai tidak menaati peraturan tersebut maka pegawai dapat dikenai sanksi/hukuman. Oleh karena itu, peraturan yang dibuat secara ketat diharapkan pegawai tidak memiliki kelonggaran untuk keluar pada jam kerja sehingga diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat.
3. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Pegawai seharusnya diberikan lingkungan kerja yang nyaman, sehat, bersih dan fasilitas yang memadai supaya dapat memperlancar pegawai dalam bekerja. Selain itu, pegawai diharapkan memiliki tingkat kedekatan yang tinggi dengan atasan dan pegawai lain maka akan membuat pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaan merasa betah sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas Puring sudah baik. Oleh karena itu, UPTD Puskesmas Puring diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai yang sudah ada dengan cara pegawai harus bersedia terlibat dalam banyak upaya untuk membantu kemajuan UPTD Puskesmas. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai, karena

kinerja merupakan tolak ukur atas keberhasilan suatu organisasi

Implikasi Teoritis

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dicapai oleh PNS pada UPTD Puskesmas Puring. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, Asep dan Alfiyah (2019) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Beber Cirebon.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS pada UPTD Puskesmas Puring. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Haryadi (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Maronge Kabupaten Sumbawa, yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab rendah terhadap tugas-tugas yang diberikan, kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku masih rendah maka dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai. Karena semakin rendah tingkat disiplin kerja akan semakin menurunkan kinerja pada pegawai puskesmas.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan menambah tingkat kinerja PNS pada UPTD Puskesmas Puring. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution, Yoza Ariani, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar.

4. Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS pada UPTD Puskesmas Puring. Hal ini menunjukkan jika variabel efikasi diri, disiplin kerja, dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja PNS UPTD Puskesmas Puring juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Arikunto, Usman. 1996. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. 2009. *Metodelogi Penelitian (edisi revisi)*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Azizah, V.A, Hadi S, Khalikussabir. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang)." E-Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Vol. 09, No. 24, 211-217.
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Dennis. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Sakti. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Kebumen: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. Nur dan Risnawita, Rini S. 2010. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media Group.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi.
- Haryadi, Wahyu. 2015. "Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Maronge Kabupaten Sumbawa." Vol. 2, No 6, 1-18.
- Hasibuan, Malaya S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2016. *Peak Performance*. Bandung: Alfabeta.
- Logahan, Jerry M., Tjia Fie Tjoe dan Naga. 2012. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia." Binus Business Review, Vol. 3, No. 1, 573-586.
- Mustafa, Zainal EQ. 2009. *Mengurangi Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nasution, Yoza Ariani dan Zamhir Basem. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Kampar," Jurnal Riset Manajemen Indonesia, Vol. 2, No. 2, 87-93.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ningsih, Prapti. 2016. "Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara

- (Study Kasus Pada SMA Negeri 1 Pasangkayu Dan MA DDI Pasangkayu).” e Jurnal Katalogis, Vol. 4, No. 11, 127-1.
- Nitisebito, A.S. 2002. *Manajemen Personalita: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan: Teori-Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rukhayati. 2018. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise.” Jurnal Sinar Manajemen, Vol. 5, No. 2, 98-104.
- Siagian, D dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sihaloho, Ronal Donra dan Hotlin Siregar. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.” Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Vol. 9, No. 2, 273-281.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Subyantoro, arief dan FX. Suwanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- . 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiawan, Deni, Sukisno S. Riadi, dan Siti Maria. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sebulu II.” Jurnal Kinerja, Vol.14, No. 2, 61-69.
- Susanto, Eko. 2018. “Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir.” Jurnal Ilmiah FE-UMM, Vol. 12, No. 2, 30-41.
- Sutrisno, Edi. 2017. *Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Wardana, Zeni Nanda. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Sempor 2. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Kebumen: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa.