
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PUSKESMAS TANJUNG BATU
KECAMATAN PULAU DERAWAN**

Muhammad Astri Yulidar Abbas¹, Meinard Maya Safitri², Rapiah³

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

rapiahrapiah99@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of the Work Environment, Work Discipline, and Organizational Culture on the performance of UPT staff at the Tanjung Batu Health Center, Derawan Island District. This research method is a type of quantitative research with a total sample size of 45 respondents. The analytical methods used are data quality testing, the classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis (R), coefficient of determination (R^2) and hypothesis testing. based on data analysis, the results of the study partially show that the variables Work Environment and Discipline have an effect on Employee Performance, while Organizational Culture has no effect on employee performance. The effects of the Work Environment are simultaneously variable. Work Discipline, and Organizational Culture have a significant effect on employee.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan. Metode penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis. Berdasarkan analisis data, hasil penelitian secara parsial menunjukkan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sedangkan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan variabel Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memerlukan pengelolaan SDM. Adanya pengelolaan yang baik dan efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi itu sendiri sehingga mampu bersaing dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. (Viky Alfiyanti Azizah, 2020). Kinerja pegawai dengan hasil kerja seseorang sangat erat kaitannya dalam sebuah organisasi, hasil kerja tersebut berkaitan dengan ketepatan waktu, kualitas, dan kuantitas. Kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai sesuai

bidang kerja serta tanggung jawab dari para pegawai (Marbawi Adamy, 2016 : 94). Baik tidaknya kinerja dikatakan berhasil apabila tujuan yang diinginkan dapat dicapai sesuai yang ditargetkan (Atty Tri Juniarti, Bayu Indra Setia, dan Helmi Nofrizal Fahmi, 2021 : 25).

Puskesmas Tanjung Batu adalah puskesmas induk di Kecamatan Pulau Derawan. Yang mempunyai wilayah kerja di empat kampung yaitu Pegat Batumbuk, Teluk Semanting, Tanjung Batu dan Kasai. Bangunan Puskesmas Tanjung Batu telah mengalami perbaikan total pada tahun 2020 menjadi gedung yang bertingkat sehingga dapat menampung lebih banyak pasien. Fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja di Puskesmas Tanjung Batu, dengan kondisi gedung yang terbilang baru, namun dalam lingkungan kerja masih belum bisa dikatakan memadai sepenuhnya dikarenakan fasilitas kerja kesehatan di Puskesmas Tanjung Batu masih belum lengkap. Pada hari Jumat, (22/10/2021) bagian teras plafon Puskesmas Tanjung Batu mengalami kerusakan (ambruk). Pegawai Puskesmas Tanjung Batu merasa kurang nyaman mengingat bangunan yang masih sangat baru, meskipun kerusakan tersebut tidak memengaruhi aktivitas pelayanan di Puskesmas mengingat hanya plafon bagian teras saja yang ambruk.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam pertumbuhan organisasi. Disiplin dapat memberikan manfaat bagi pegawai untuk mengikuti peraturan maupun kebijakan yang ada. Dengan adanya disiplin kerja diharapkan kepada pegawai dapat termotivasi untuk mendisiplinkan diri dalam bekerja baik secara kelompok ataupun perorangan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik (H. Sofyan Tsauri, 2013 : 127-128).

Selain lingkungan dan disiplin kerja, keberhasilan suatu organisasi juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah kekuatan yang kehadirannya tidak disadari, mudah tersebar luas serta dipatuhi oleh setiap individu yang merupakan bagian dari organisasi. Memberi batasan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama sebagai pemberi rasa identitas kepada pegawai guna meningkatkan kestabilan sistem sosial serta mengendalikan perilaku para pegawai. (Kreitner dan Kinicki dalam Marbawi Adamy 28 : 2016).

Berdasarkan pemaparan di atas menarik minat penulis untuk membahas lebih lanjut terkait pengaruh dari Lingkungan dan Disiplin Kerja, serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan.

TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut H. Sofyan Tsauri (2013:5) menyatakan bahwa: “yang menjadi fokus manajemen sumber daya manusia adalah mengatur peran pegawai (SDM) dalam kegiatan suatu organisasi”. Menurut Marbawi Adamy (2016 : 2) Manusia memiliki peran paling aktif dan dominan dalam segala aktivitas organisasi, karena yang membuat perencanaan, yang menjadi pelaku serta yang menentukan tercapainya tujuan organisasi adalah manusia. Tujuan dari organisasi akan sulit tercapai apabila tidak ada peran aktif dari sumber daya manusia walaupun peralatan kerja yang tersedia di perusahaan begitu canggihnya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan tentang bagaimana mengatur peran SDM untuk mencapai tujuan yang paling terbaik. Pengaturan tersebut termasuk masalah perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pengendalian, kedisiplinan, pengadaan, pengintegrasian, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai yang dapat membantu agar tercapainya tujuan dari organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Mahmudah Enny W. (2019 : 56-57) mengatakan bahwa: “lingkungan kerja merupakan apa saja yang berada di sekeliling pegawai. Dalam lingkungan kerja memiliki fasilitas kerja sebagai pendukung dalam menyelesaikan kewajibannya supaya meningkatkan hasil kerja para pegawai. Lingkungan kerja yang baik meliputi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan rasa nyaman saat bekerja, para pegawai merasa tenteram, betah di tempat kerja, dan lain sebagainya (Umi Farida dan Sri Hartono, 2016:10).

Menurut H. Sofyan Tsauri (2013 : 127) mengemukakan bahwa: “disiplin, sesuai dengan katanya tentunya di harapkan pegawai untuk bisa mendisiplinkan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, entah dilakukan secara individu ataupun berkelompok. Disiplin sangat penting bagi suatu organisasi, dimana dapat membiasakan pegawai untuk mengikuti semua prosedur, ketentuan, serta kebijakan yang ada, sehingga mampu mewujudkan kinerja yang baik”.

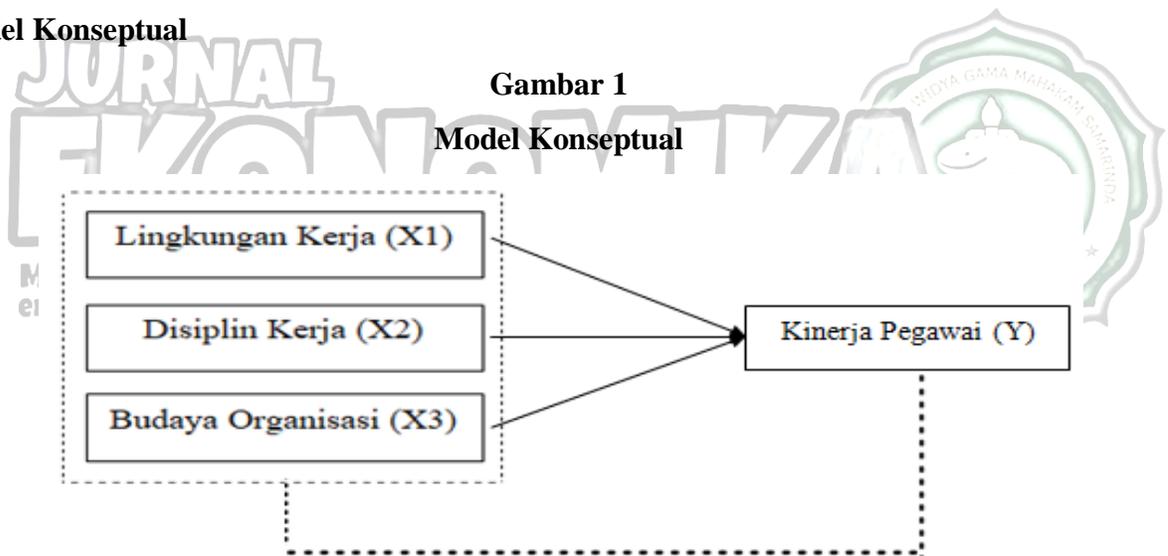
Menurut Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo (2019 : 94) mengemukakan bahwa: “disiplin adalah sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan keberadaannya. Dengan menerapkan kedisiplinan, para pegawai akan mengikuti aturan yang ada, sehingga tugas yang dimiliki oleh setiap pekerja dapat terselesaikan sesuai yang direncanakan”.

Menurut Nimran dalam Marbawi Adamy (2016 : 32) mengemukakan “budaya organisasi adalah ideologi, pandangan hidup, keyakinan, harapan, sikap dan ketentuan yang dimiliki

bersama dan terikat dalam sebuah organisasi”. Menurut Colquitt, Le Pine, dan Wesson dalam I Gede Putu Kawiana (2020:243) mengemukakan bahwa : “budaya organisasi merupakan pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi tentang aturan/ norma yang membentuk sikap dan perilaku pegawai. Menurut I Gede Putu Kawiana (2020 : 255), mengatakan bahwa “kinerja merupakan suatu fungsi dari kecakapan dan motivasi. Sebagai tenaga kerja harus mempunyai kemampuan serta kesiapan dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Menurut Kasmir, 2016 : 182 mengemukakan bahwa: “Kinerja merupakan hasil dari kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode. Kinerja dapat dilihat melalui kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan. Dalam kinerja memiliki unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, jika standar yang ditetapkan dapat dicapai maka kinerjanya dikatakan baik, jika tidak mencapai standar yang ditentukan berarti kinerjanya dapat dikatakan kurang atau tidak baik”.

Model Konseptual



Keterangan:

- > : Parsial
- - - - -> : Simultan

Perumusan Hipotesis

Dengan berdasar pada rumusan masalah serta model konseptual, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. H_{a1} : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan.

- H_{01} : Diduga bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan.
2. H_{a2} : Diduga bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan.
- H_{02} : Diduga bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan.
3. H_{a3} : Diduga bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan.
- H_{03} : Diduga bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan.
4. H_{a4} : Diduga secara bersama-sama bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan.
- H_{04} : Diduga secara bersama-sama bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh dari skala likert. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel maupun lebih (Sugiyono dalam Herwin Tri Munardi, dkk. 2021 : 341).

Definisi Operasional

Penelitian ini memiliki variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang akan dibahas yaitu kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel independennya terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi serta hubungan interaksi ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja merupakan apa saja di sekitar pegawai yang dapat memberikan pengaruh disaat melaksanakan setiap kewajiban sebagai pegawai. Organisasi atau perusahaan

haruslah mengusahakan adanya suasana lingkungan kerja yang mendukung sehingga memberi pengaruh yang positif terhadap pegawai (Nitisemito dalam Mahmudah Enny W., 2019 : 56).

Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja adalah kondisi yang terbentuk karena adanya kebiasaan dalam diri setiap pegawai untuk mentaati peraturan yang ada. Karena telah menjadi kebiasaan maka akan mennganggap peraturan-peraturan yang berkaitan dengan kedisiplinan bukanlah beban melainkan akan merasa terbebani apabila tidak berbuat sesuai tata tertib yang berlaku (Soengeng Pridjominto dalam Desilia Purnama Dewi dan Harjoyo, 2019 : 93)

Budaya Organisasi (X₃)

Budaya organisasi merupakan suatu filsafat yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai sehingga menjadi kebiasaan serta pendorong yang dijadikan budaya di lingkungan organisasi dan tecermin dalam sikap menjadi perilaku, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Siti Sarah, 2019 : 22).

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja dalam sebuah organisasi sesuai tanggung jawab setiap pegawai untuk mencapai tujuan. Kinerja yang dimiliki pegawai masing-masing berbeda. Mengingat para pelaku organisasi adalah sumber daya manusia di mana setiap individunya memiliki ketidak samaan dalam sikap, berperilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan, serta pengalaman.

Menurut Marbawi Adamy (2016 : 91) mendefinisikan: “Kinerja adalah seberapa banyak pegawai dapat berkontribusi untuk organisasi yang antara lain termasuk kuantitas dan kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Populasi dan Sampel

Seluruh pegawai Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan adalah populasi dari penelitian ini, sedangkan kepala puskesmas tidak termasuk dalam jumlah populasi. Jumlah sampel penelitian adalah seluruh data populasi (sampel jenuh) yaitu sebanyak 45 pegawai Puskesmas yang akan dijadikan responden penelitian.

Teknik Pengumpulan Data
Data Primer

Data primer didapatkan dari hasil pengisian kuesioner sebanyak 45 responden, yaitu pegawai Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan. Kuesioner merupakan metode yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan menyebarkan lembar kuesioner yang berisi pertanyaan seputar objek penelitian kepada para responden. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner adalah data tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen laporan yang mempunyai hubungan dengan permasalahan dalam penelitian yang sedang dilakukan. Data tersebut dapat diperoleh dari Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan sebagai objek dalam penelitian ini maupun dari organisasi lain yang dapat dipercaya keabsahan dari data tersebut.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sah atau tidaknya kuesioner dari masing-masing variabel. Cara menguji validitas yaitu membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dengan signifikansi 0,05 dan jumlah sampel $n = 45$ dengan rumus derajat kebebasan $df = n - 2 = 43$ melihat tabel distribusi maka nilai r_{tabel} adalah = 0,294 Arikunto dalam Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono dan Nur Sodik (2021 : 341).

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil Uji Validitas
1	Lingkungan Kerja	X1.1	0,752	0,294	Valid
		X1.2	0,600	0,294	
		X1.3	0,552	0,294	
		X1.4	0,781	0,294	
		X1.5	0,489	0,294	
		X1.6	0,714	0,294	
2	Disiplin Kerja	X2.1	0,764	0,294	Valid
		X2.2	0,653	0,294	
		X2.3	0,764	0,294	
		X2.4	0,802	0,294	
		X2.5	0,812	0,294	
		X2.6	0,708	0,294	

3	Budaya Organisasi	X3.1	0,710	0,294	Valid
		X3.2	0,620	0,294	
		X3.3	0,796	0,294	
		X3.4	0,788	0,294	
		X3.5	0,687	0,294	
		X3.6	0,651	0,294	
4	Kinerja Pegawai	Y.1	0,742	0,294	Valid
		Y.2	0,693	0,294	
		Y.3	0,611	0,294	
		Y.4	0,701	0,294	
		Y.5	0,639	0,294	
		Y.6	0,557	0,294	

Sumber : Olah data dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas dapat dijelaskan bahwa semua indikator pertanyaan dari keempat variabel yang disebutkan di atas menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka semua item pertanyaan dapat dikatakan valid pada taraf 5%.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen digunakan uji reliabilitas *cronbach's alpha*, dengan menghitung besarnya nilai *cronbach's alpha* dari setiap variabel yang diuji. Variabel akan reliabel apabila nilai pada *cronbach's alpha* $> 0,60$ (Danang dalam Heru Kuncorowati dan Indah Tri Fajarwati, 2017 : 20).

MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN PERBANKAN SYARI'AH
EISSN : 2580-8117

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Hasil Uji Reliabilitas
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,713	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,846	0,60	Reliabel
3	Budaya Organisasi (X3)	0,804	0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,732	0,60	Reliabel

Sumber : Olah data dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai pada *cronbach's alpha* dari setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dari nilai batas yaitu 0,60 maka demikian butir pertanyaan dalam variabel penelitian ini dapat dipercaya (reliabel).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono dalam Putri Agustin dan Rita Intan Permatasari (2020 : 179) Uji normalitas Shapiro-Wilk digunakan untuk mengetahui sebaran data suatu sampel yang kurang

dari 50 responden. Uji normalitas data dengan uji Shapiro-Wilk dapat dilakukan dengan bantuan SPSS dengan taraf signifikansi 0,05 yang dapat dilihat dari:

- 1) Distribusi data yang tidak normal apabila nilai signifikansinya $< 0,05$
- 2) Distribusi data yang normal apabila nilai signifikansinya $> 0,05$

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja	,963	45	,166
Disiplin Kerja	,975	45	,427
Budaya Organisasi	,953	45	,069
Kinerja Pegawai	,960	45	,120

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: *Output SPSS* (olah data 2022)

Hasil pengujian normalitas Shapiro-Wilk dapat kita lihat bahwa data pada penelitian ini memiliki distribusi normal, karena nilai signifikan untuk variabel X (lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi) maupun variabel Y yaitu kinerja pegawai $> 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna maupun mendekati sempurna (multikolinieritas) di antara variabel independennya (Rochmat Aldy Purnomo, 2016:116).

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	,141	7,081
Disiplin Kerja	,116	8,611
Budaya Organisasi	,270	3,698

Sumber: *Output SPSS* (olah data 2022)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai toleransi lebih dari 0,10 dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Metode yang digunakan dalam uji heterokedastisitas adalah uji glejser yang dilakukan dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Apabila nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 berarti tidak terjadi masalah heterokedastisitas (Rochmat Aldy Purnomo, 2016 : 131).

Tabel 5
Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,413	1,050		-1,345	,186
	Lingkungan Kerja	,153	,095	,594	1,608	,115
	Disiplin Kerja	,021	,104	,084	,206	,838
	Budaya Organisasi	-,090	,081	-,298	-1,115	,271

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: *Output* SPSS (olah data 2022)

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diartikan semua variabel independen tersebut tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi dapat dilihat pada tabel hasil uji *coefficients* untuk mengukur pengaruh dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil dari analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,384	1,696		1,995	,053
	Lingkungan Kerja	,313	,154	,346	2,031	,049
	Disiplin Kerja	,451	,167	,507	2,698	,010
	Budaya Organisasi	,092	,131	,087	,704	,485

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Output* SPSS (olah data 2022)

Berdasarkan tabel 6 nilai *constant* dan koefisien regresi (b_0 , b_1 , b_2 dan b_3) dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda berikut:

$$Y = 3,384 + 0,313 X_1 + 0,451 X_2 + 0,092 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (b_0) adalah 3,384 sehingga dapat disimpulkan jika Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) nilainya 0 atau konstan maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya sebesar 3,384.
2. Peningkatan pada variabel Lingkungan Kerja sebesar satu-satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,313. Sebaliknya, begitu pula sebaliknya.
3. Peningkatan pada variabel Disiplin Kerja sebesar satu-satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,451. Sebaliknya, begitu pula sebaliknya.
4. Peningkatan pada variabel Budaya Organisasi sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,092, begitu pula sebaliknya.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengetahui keeratn hubungan antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dapat dilihat pada nilai R di bawah ini.

Tabel 7
Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi Square (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 ^a	,832	,820	,945
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: *Output SPSS* (olah data 2022)

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,912 atau 91,2% dengan nilai interprestasi koefisien korelasi 0,80 - 1,000 yang berarti masuk dalam kategori sangat kuat.

Koefisien Determinasi Square (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,832 atau 83,2%. Angka tersebut mengartikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 83,2% dan sisanya 16,8% (100% - 83,2%) yang dipengaruhi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Rochmat Aldy Purnomo (2016 : 169) mengemukakan bahwa uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari semua variabel independen dalam penelitian ini terhadap variabel dependen. Rumus menentukan F_{tabel} untuk tingkat signifikansi 0,05 adalah: df_1 (jumlah variabel-1) atau $4-1 = 3$, dan df_2 ($n-k-1$) atau $45-3-1 = 41$ (n adalah jumlah sampel, sedangkan k adalah jumlah variabel independen).

Dasar dalam mengambil keputusan dalam uji F:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Tabel 8
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,381	3	60,460	67,694	,000 ^b
	Residual	36,619	41	,893		
	Total	218,000	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: *Output* SPSS (olah data 2022)

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($67,694 > 2,83$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel (X1) lingkungan kerja, (X2) disiplin kerja, dan (X3) budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel (Y) kinerja pegawai di Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan.

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Rochmat Aldy Purnomo (2016 : 172) mengemukakan bahwa uji T dilakukan untuk melihat signifikansi variabel dependen terhadap variabel independen secara parsial. Rumus menentukan T_{tabel} pada signifikansi 0,05 dibagi 2 = 0,025 dengan $df = n-k-1$ atau $45-3-1 = 41$.

Dasar dalam mengambil keputusan dalam uji T:

- 1) Apabila nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Berdasar Signifikansi:

- 1) Nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Tabel 9
Hasil Uji T

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
Lingkungan Kerja (X1)	2,031	2,019	0,049
Disiplin Kerja (X2)	2,698	2,019	0,010
Budaya Organisasi (X3)	0,704	2,019	0,485

Sumber : Olah data dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji T dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai T_{hitung} variabel lingkungan kerja lebih besar dari T_{tabel} ($2,031 > 2,019$) dengan signifikansi $< 0,05$ ($0,049 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan.
2. Nilai T_{hitung} variabel disiplin kerja lebih besar dari T_{tabel} ($2,698 > 2,019$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,010 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan.
3. Nilai T_{hitung} variabel budaya organisasi $< T_{tabel}$ ($0,704 < 2,019$) dan signifikansi $> 0,05$ ($0,485 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh item pertanyaan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,294 sehingga item-item tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari nilai batas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja dinyatakan reliabel.

Berikut pembahasan hasil penelitian untuk menguraikan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan

Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel koefisien korelasi (R) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan memiliki hubungan yang sangat kuat, adapun hasil dari koefisien determinasi (R^2) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,832.

Berdasarkan dari hasil uji statistik, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal itu terlihat dari hasil uji T dimana didapatkan signifikansinya adalah $0,049 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2,031 > T_{tabel} 2,019$ sesuai dengan pengambilan keputusan apa bila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut Raziq dan Maulabakhsh dalam Lyta Lestary dan Harmon (95 : 2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan keberhasilan suatu organisasi. Pegawai dan lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang memenuhi standar kebutuhan layak dapat memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai saat mengerjakan kewajibannya. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi sikap saling menghargai, keramahan sikap para pegawai, dan sebagainya merupakan syarat wajib dalam membina kualitas pemikiran pegawai yang dapat membangun kinerja mereka secara berkelanjutan (Umi Farida dan Sri Hartono, 2016 : 10).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan

Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel koefisien korelasi (R) yang menjelaskan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan,

adapun hasil dari koefisien determinasi (R^2) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,832.

Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal itu dapat dilihat dari hasil uji T dimana didapatkan nilai signifikansinya $0,010 < 0,05$ dengan nilai $T_{hitung} 2,698 > T_{tabel} 2,019$ sesuai dengan dasar pengambilan keputusan apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Disiplin adalah salah satu hal paling penting dalam pertumbuhan organisasi, karena akan memotivasi pegawai untuk mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik (Sofyan Tsauri, 2013 : 127-128).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bisa dilihat pada tabel koefisien korelasi (R) yang menjelaskan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan, adapun hasil dari koefisien determinasi (R^2) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,832.

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil pengujian hipotesis berikut berbeda dengan penjelasan yang terdapat pada hasil koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2), hasil dari uji hipotesis didapatkan nilai signifikansinya $0,485 > 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 0,704 < T_{tabel} 2,019$ sesuai dengan dasar pengambilan keputusan apabila T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Budaya organisasi yang efektif dengan sifatnya yang kuat (*strong*) akan mampu memengaruhi perilaku pegawai dalam suatu organisasi ke tujuan yang jelas agar mereka dapat bekerja dalam arah serta tujuan yang sama (Lako dalam Marbawi Adamy, 2016 : 32).

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan

Berdasarkan hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel koefisien korelasi (R) yang menjelaskan bahwa

adanya hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan, adapun hasil dari koefisien determinasi (R^2) menjelaskan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,832.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $64,694 > F_{tabel}$ 2,83 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan juga akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan.
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan.
3. Variabel Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan.
4. Variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian)*. Unimal Press. Lhokseumawe.
- Agustin, Putri dan Rita Intan Permatasari. (2020). **Pengaruh Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Divisi *New Product Development* (NPD) pada PT. Mayora Indah Tbk.** *Jurnal Ilmiah M-Progress*. Volume 10 No. 2.

- Akbar, Muhammad Faris. (2020). **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Amplas Dinas Kesehatan Kota Medan**. *Skripsi* (S1). Manajemen. Fakultas Sosial Sains. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Medan.
- Apika, Deli. (2020). **Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Berkilau Pangkalan Kerinci II**. *Skripsi* (S1). Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru. Pekanbaru.
- Araujo, Bonifacio Borges Neto. (2021). **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Semen Kediri**. *Otonomi*. Volume 21 No. 1.
- Azizah, Viky Alfiyanti. (2020). **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang**. *Skripsi* (S1). Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang. Malang.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung.
- Berau Post. (2021). **“Payah..!! Baru Diresmikan Maret, Plafon Sudah Ambruk”**. [Online]. Tersedia: <https://berau.prokal.co/read/news/69392-payah-baru-diresmikan-maret-plafon-sudah-ambruk.html>. Yang diakses. [18 Mei 2022].
- Dewi, Purnama Desilia dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM Press. Tangerang Selatan.
- Farida, Umi dan Sri Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press. Ponorogo.
- I Gede Putu Kawiana. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, “MSDM” Perusahaan*. UNHI Press. Bali.
- Juniarti, Tri Atty, Bayu Indra Setia, dan Helmi Nafrizal Fahmi. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM*. CV. Pena Persada. Purwokerto Selatan.
- Kadir. (2010). *Statistika untuk Penelitian Ilmu – Ilmu Sosial (Dilengkapi dengan Output Program SPSS)*. PT Rosemata Sampurna. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Kornelius, Yoberth. (2021). **Peran Budaya Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kasimbar**. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*. Volume 7 No. 2.
- Kuncorowati, Heru dan Indah Tri Fajarwati. (2017). **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Plus Sape Nusa Tenggara Barat**. *Optimal*. Volume 14 No 1.
- Lestary, Lyta dan Harmon. (2017). **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Volume 3 No 2.
- Mahmudah Enny W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya.
- Munardi, Herwin Tri, Tjipto Djuhartono, dan Nur Sodik. (2021). **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT National Finance**. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*. Volume 1 No. 2.
- Nuryadi, Tutut Dewi Astuti, Endang Sri Utami, dan M. Budiantara. (2017). *Dasar - Dasar Statistik Penelitian*. Sibuku Media. Yogyakarta.
- Purnomo, Rochmat Aldy. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Wade Group. Ponorogo.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas untuk Penelitian Ekonomi Syariah*. Staia Press. Tempuran Magelang
- Puspasari, Mardiana dan Wani Fitriah. (2020). **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang**. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*. Volume 1 No 2.
- Sarah, Siti. (2019). **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Xsport Internasional Makassar**. *Skripsi (S1)*. Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Susilawati, Luh Kadek Pande Ary dkk. (2017). **Teori dan Konsep Dasar Statistik dan Lanjut**. Denpasar.
- Syarief, Faroman, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani, Daniel J I Kairupan, Zufri Hasrudy Siregar, Yuhanin Zamrodah, Muhammad Jahri, I Wayan Gede Suarjana, dan Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada. Bandung.

- Tsauri, H. Sofyan. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press. Jember.
- Wicaksono, Agung, Nurul Umiati, dan Zainal Abidin. (2019). **Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Wates Kabupaten Blitar**. *Jurnal Respon Publik*. Volume 13 No 5.
- Wirawan, Nata. (2016). *Cara Mudah Memahami Statistika Ekonomi dan Bisnis (Statistika Deskriptif)*. Keraras Emas. Bali.

