

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA PUSKESMAS MOLOMPAR, RATAHAN, TOWUNTU TIMUR

Oleh :

Mark Marcellino Kosakoy
Universitas Prisma Manado
Manado, 5 July 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada puskesmas Molompar, Ratahan, dan Towuntu timur. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan berawal dari bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Juli 2024. Lokasi penelitian dilakukan di Puskesmas Molompar, Ratahan, dan Towuntu Timur. Metode penelitian digunakan yaitu metode sensus atau sampling jenuh dan yang dijadikan responden adalah para pegawai masing-masing Puskesmas dengan total 84 orang responden. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu variabel Disiplin kerja (X1), dan Lingkungan kerja (X2). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para responden, dengan menggunakan uji regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistic version 29 for windows mendapatkan nilai signifikansi Disiplin kerja $0,03 < 0,05$, dan nilai variabel Disiplin kerja 0,368, sedangkan nilai signifikansi Lingkungan kerja ($< 0,01 < 0,05$), dan nilai variabel lingkungan kerja 0,667. dan berdasarkan hasil uji linear berganda nilai signifikansi secara parsial $0,000 < \alpha < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.

Kata kunci : Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Prouktivitas pegawai

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah sesuatu yang sangat strategis dalam organisasi. Puskesmas merupakan organisasi pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan dan pembinaan peran masyarakat dalam bidang kesehatan. Puskesmas juga merupakan pusat pelayanan tingkat pertama yang memberikan layanan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan kepada masyarakat di suatu wilayah tertentu (Syaharudin, 2018).

Menurut Nitisemito (1991) disiplin kerja adalah sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan dapat mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai harapan (Baskoro, 2014).

Selanjutnya, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja ini juga mencakup fasilitas kerja yang membantu karyawan menyelesaikan tugas

yang diberikan kepada mereka dan membantu mereka meningkatkan hasil kerja mereka (Afandi, 2018).

Simamora (2004) mengemukakan bahwa produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. Produktivitas kerja adalah salah satu ukuran organisasi dalam mencapai tujuannya, produktivitas kerja yang meningkat dapat memberikan keuntungan seperti keunggulan kompetitif, dan mampu mempertahankan hasil yang strategis (Siagian, 2002).

Peneliti mengambil penelitian I puskesmas karena peneliti melihat mengapa ada pegawai yang terlihat melakukan aktivitas diluar lingkungan kerja yang seharusnya pada waktu tersebut mereka harus tetap berada di area kerja.

Rumusan masalah yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada puskesmas Molompar, Ratahan, dan Towuntu Timur?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada puskesmas Molompar, Ratahan, dan Towuntu Timur?

3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada puskesmas Molompar, Ratahan, Towuntu Timur?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada puskesmas Molompar, Ratahan, dan Towuntu Timur.

II. Tinjauan Teori

Disiplin Kerja

Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan dapat mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai harapan (Baskoro, 2014).

Menurut teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005) disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun dan terus menerus dan bekerja sesuai aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Dalam teori yang di kemukakan oleh Siagian (2014) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Soetjipto (2008) mengemukakan bahwa lingkungan kerja

adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Produktivitas Pegawai

Menurut Sutrisno (2019) ada beberapa factor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah

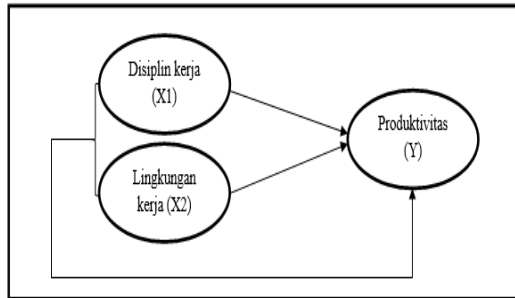
Satu disiplin kerja yang merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada. Disiplin juga mencakup sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan norma organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Beberapa ciri-ciri disiplin kerja yang baik meliputi: yang pertama tingginya rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan, kedua semangat dan gairah kerja, ketiga ketaatan terhadap peraturan, dan yang keempat adanya sanksi bagi pelanggar.

Dan yang kedua adalah lingkungan kerja yaitu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, termasuk fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan

kerja antara individu yang berada di tempat tersebut.

Kerangka Konseptual

Berikut ini merupakan kerangka konseptual peneliti antara lain :



(sumber : Peneliti, 2024)

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ha1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada puskesmas Molompar, Ratahan, dan Towuntu Timur.

Ha2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada puskesmas Molompar, Ratahan, dan Towuntu Timur.

Ha3: Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada puskesmas Molompar, Ratahan, Towuntu Timur.

Metode Penelitian

Dalam rangka untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada puskesmas Molompar, Ratahan, Towuntu Timur. Jenis penelitian yang diambil adalah

kuantitatif, menurut Sugiyono (2015), yaitu metode penelitian berdasarkan falsafah positivisme, digunakan dalam penelitian sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan pengambilan sampel acak atau random, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat penelitian yang digunakan, analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif/terukur dengan tujuan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Menurut Malhotra (2009) dalam penelitiannya mengatakan bahwa metode survei adalah metode yang secara khusus menyebarkan kuesioner yang telah disusun kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan info lebih detail.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di puskesmas Molompar, Ratahan, dan Towuntu Timur dengan jumlah masing-masing karyawan sebagai berikut: Molompar 23 pegawai, Ratahan 35 pegawai, dan Towuntu Timur 26 pegawai. Karena menurut Sugiyono (2016) jika populasinya kurang dari 100 lebih baik seluruh populasinya dijadikan sampel saja, oleh karena itu sampel dalam penelitian ini yaitu 84 orang.

Hasil dan pembahasan

Karakteristik responden

Data dari penelitian ini didapatkan dari hasil kuesioner yang diisi oleh 84 responden yang masing-masing merupakan pegawai di puskesmas Molompar, Ratahan, dan Towuntu Timur. Karakteristik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik responden

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	6	7,17%
Perempuan	78	92,86%
Total	84	100%

Dari tabel 4.1 diatas dapat kita ketahui bahwa jumlah responden adalah 84 orang responden yang masing-masing terdiri dari 6 orang laki-laki dan 78 perempuan. Dari data diatas dapat kita ketahui bahwa jumlah responden didominasi oleh Perempuan yang berjumlah 78 orang responden dengan presentase sebesar 92,86%.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Sederhana (uji t)

Tujuan analisis regresi linear sederhana adalah untuk menentukan apakah ada pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi sederhana penelitian ini adalah berikut.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t) -Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.070	2.560		4.714	<,001
Disiplin Kerja	.368	.118	.326	3.118	.003

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,003 yang berarti P-value $0,003 < \alpha 0,05$ hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di puskesmas Molompar, Ratahan, dan Towuntu Timur. Maka dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t) - Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.891	1.349		5.107	<,001
Lingkungan Kerja	.667	.068	.736	9.856	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $<0,001$ yang berarti P-value $<0,001 < \alpha 0,05$ hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di puskesmas Molompar, Ratahan, dan Towuntu Timur. Maka dapat disimpulkan bahwa H02 ditolak.

4.2.4.2 Analisis Regresi Linear

Berganda (uji F)

Uji regresi linier berganda atau uji F dilakukan untuk menguji signifikansi seluruh variabel independent didalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan lingkungan secara simultan mempengaruhi variabel dependen yakni produktivitas.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Signifikansi Simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.	
1	Regression	467.715	2	233.857	53.620	.000 ^b
	Residual	353.273	81	4.361		
	Total	820.988	83			

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

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

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti P-value $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di puskesmas Molompar, Ratahan, dan Towuntu Timur. Maka dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak.

Pembahasan

Berdasarkan uji-t nilai signifikansi sebesar 0,003 yang berarti $0,003 < \alpha 0,05$ hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di puskesmas Molompar, Ratahan, dan Towuntu Timur.

Maka dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak. Nilai signifikansi sebesar 0,003 yang berarti P-value $0,003 < \alpha 0,05$ hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di puskesmas Molompar, Ratahan, dan Towuntu Timur.

Berdasarkan Uji-t yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $<0,001$ yang berarti $<0,001 < \alpha 0,05$ hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di puskesmas Molompar, Ratahan, dan Towuntu Timur. Maka dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak. Nilai signifikansi sebesar $<0,001$ yang berarti P-value $<0,001 < \alpha 0,05$ hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di puskesmas Molompar, Ratahan, dan Towuntu Timur.

Berdasarkan Uji F yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti P-value $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di puskesmas Molompar, Ratahan, dan Towuntu Timur. Maka dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak.

Kesimpulan

1. Jumlah pegawai Perempuan lebih banyak daripada pegawai laki-laki yaitu Perempuan 78 pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas pegawai pada puskesmas Molompar, Ratahan, Towuntu Timur.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas pegawai pada puskesmas Molompar, Ratahan, Towuntu Timur.
4. Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas pegawai pada puskesmas Molompar, Ratahan, Towuntu Timur.

Daftar Pustaka

- Aliyah, S., & Nahar, A. (2012). Pengaruh penyajian laporan keuangan daerah dan aksesibilitas laporan keuangan daerah terhadap transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah Kabupaten Jepara. *Jurnal Akuntansi dan Auditing*, 137-150.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan pada produktivitas kerja. *Management Analysis Journal*, 339-346.
- Aziz, M. A. (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *jurnal magister manajemen*.
- Baskoro, C. A. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Management Analysis Journal*, 1-12.
- Buana, A. D. (2013). *Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di pabrik pengolahan karet PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VIII Wilayah Cikumpay-Purwakarta*. Bandung: Universitas Widyatama.
- Febriani, N. S., & Dewi, W. W. (2018). *Teori dan praktis: Riset komunikasi pemasaran terpadu*. Malang: UB Press.
- Ghozali, I. (2011). Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartati, H., & Putra, P. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota

- Parepare. *YUME: Journal of Management*, 512-524.
- Henifah. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan motivasi kinerja pegawai puskesmas kedungbanteng Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 35-43.
- Hisan, A., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1357-1363.
- Irfan, A. A., & Mahargiono, P. B. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *JIMBIS: Jurnal Ilmiah dan Bisnis*, 70-88.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 35-54.
- Kape, M. D., Timuneno, T., Salean, D., & Nursiani, N. (2023). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kerja kesehatan pada puskesmas Paga Kabupaten Sikka. *Glory: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 215-225.
- Kementerian Kesehatan RI. (2020). *Peraturan menteri kesehatan republik Indonesia nomor 43 tahun 2019 tentang pusat kesehatan masyarakat*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI. Diambil kembali dari <https://repository.kemkes.go.id/book/515>
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak faktor motivasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada badan usaha milik negara di Kota Medan. *Pusat Kewirausahaan, Inovasi dan Inkubator Bisnis*, 365-372.
- Mangkunegara, A. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marsa, Toto, H., Sukmawati, S., & Nurdiana. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas pekerjaan umum (PU) Kabupaten Sinjai. *Jurnal Mirai Management*, 325-335.
- Naimah, N. N., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh motivasi, budaya

- organisasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 3427-3432.
- Nasir, M., Taufan, R., Fadhil, M., & Syahnur, M. (2021). Budaya organisasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *AkMen*, 71-83.
- Nitisemito, A. (1988). *Manajemen personalia: (manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, U. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif pendidikan jasmani*. Grobogan: CV. Sarnu Untung.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 98-104.
- Said, M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-9.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 28-50.
- Sastrohadiwiryo, B. (2003). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administrasi dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2006). *Sistem informasi manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sinamo, J. (2011). *8 etos kerja profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian evaluasi: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyati, & Pangaribuan, B. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.